

INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL

Quel financement de la part complémentaire ? Quelle articulation avec l'activité partielle ?

Avertissement

Cette fiche est mise à jour au fur et à mesure des annonces du gouvernement.

Un nouveau type d'arrêt de travail permet à certains salariés, pour lesquels il n'existe pas de solution de télétravail, d'être indemnisés à travers un nouveau type d'arrêt de travail dit « dérogatoire » (I). A toutes fins utiles, les arrêts dits classiques sont également opérants et ne sont pas traités dans cette fiche.

Sur l'indemnisation de la part complémentaire, le sujet est brûlant et beaucoup de discussions sont en cours entre l'employeur, l'organisme assureur et l'Etat (II).

Enfin, la décision de placement en activité partielle de l'intéressé met fin à l'arrêt de travail « dérogatoire ».

I. CHAMP D'APPLICATION DES ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

Les arrêts de travail dérogatoires mis en place pour participer à la limitation de la propagation du Covid-19 sont de trois types, pour garder ses enfants (1) ou au bénéfice des personnes à risque (2), ainsi que pour les personnes en contact avec des personnes à risques (3).

1. Arrêt de travail « garde d'enfants »

Afin de limiter la propagation du coronavirus, le gouvernement a pris diverses mesures et notamment celle relative à la fermeture des établissements scolaires ou d'accueil de jeunes enfants.

Cette décision s'accompagne d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie.

Ainsi, **peuvent bénéficier des indemnités journalières** prévues aux articles L. 321-1 et L. 622- 1 du Code de la sécurité sociale et L. 732-4 et L. 742-3 du Code rural et de la pêche

maritime, **les parents contraints de rester à leur domicile sans possibilité de télétravail pour garder leur enfant** :

- de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ;
- ou en situation de handicap.

Dans ce cas, **l'arrêt de travail donne droit au versement d'indemnités journalières sans jour de carence et sans qu'il soit nécessaire de remplir les conditions de durée d'activité ou contributive minimales.**

L'arrêt de travail peut être fractionné ou partagé entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement scolaire. Toutefois, un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Il s'applique aux **salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.**

L'Assurance Maladie a mis en place un **service de téléservice permettant aux employeurs de déclarer leurs salariés obligés de rester à domicile** « declare.ameli.fr ». La déclaration valant avis d'arrêt de travail.

2. Arrêt de travail « personnes à risque »

Depuis le 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne « declare.ameli.fr » est étendu, **si aucune solution de télétravail n'est possible, aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère du Covid-19.**

Il s'agit des personnes suivantes :

- les femmes enceintes ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une immunodépression :
 - personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;

- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Ces personnes doivent rester impérativement à leur domicile.

Elles peuvent directement se connecter sur le site « declare.ameli.fr » pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cette demande peut se faire sans passer par l'employeur ni par un médecin traitant. Cette dernière disposition visant à ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Enfin, l'arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020.

3. Personnes en contact avec des personnes à risques

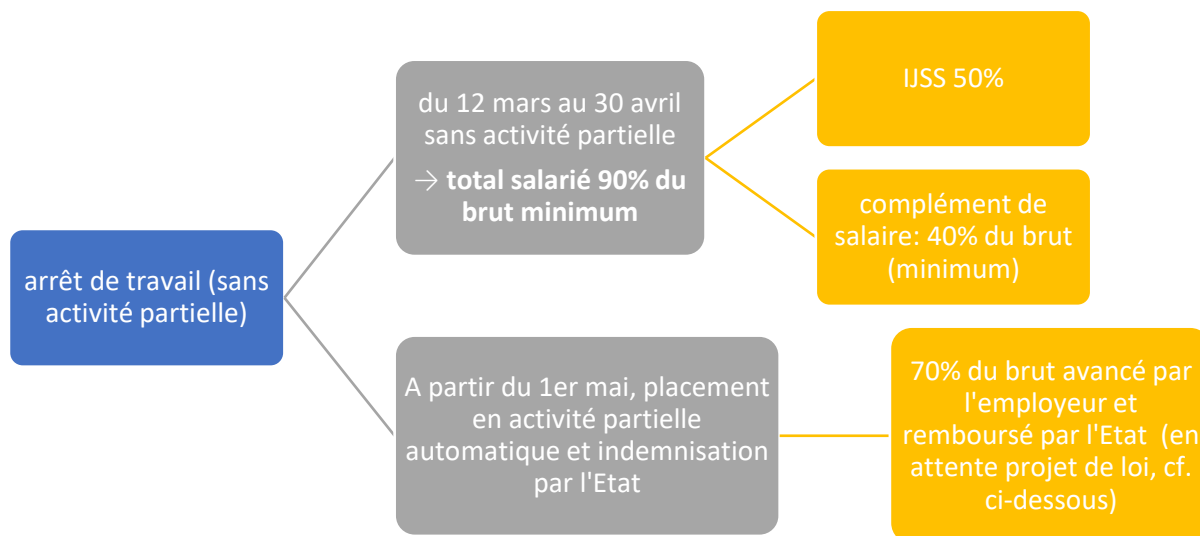
La personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 15 avril et est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

II. FINANCEMENT DE LA PART COMPLEMENTAIRE

1. Montant minimum de la part complémentaire (en l'absence d'activité partielle dans l'entreprise)

Vous trouverez ci-dessous un schéma qui synthétise le montant minimum de prise en charge par l'employeur de la part complémentaire, à défaut de dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise (cf. art. L. 1226-1 du Code du travail).

Pour les arrêts de travail dérogatoires, à compter du 12 mars jusqu'au 30 avril 2020, le **montant de l'indemnité complémentaire** est maintenu à 90 % pour tous les salariés, quelle que soit leur **ancienneté**, qui bénéficient d'un **arrêt de travail** en application des dispositions prises pour l'application de l'article L 16-10-1 du Code de la sécurité sociale ([décret 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail](#)).



2. Charge finale du paiement de la part complémentaire

Il convient de distinguer la première période du 13 mars au 30 avril 2020 (1) et la seconde période du 1^{er} mai jusqu'à la fin du confinement pour laquelle le projet de loi de finances prévoit que les arrêts de travail dérogatoires sont indemnisés par l'Etat au titre de l'activité partielle (2).

PERIODE DU 13 MARS AU 30 AVRIL

Sont abordées tout d'abord la situation du salarié en arrêt de travail dérogatoire non impacté par une mesure d'activité partielle (a) et ensuite l'articulation de ce type d'arrêt de travail quand le salarié est impacté par une mesure d'activité partielle (b).

a) Entreprise n'ayant pas recours au dispositif activité partielle et couvert par une garantie incapacité au titre de son contrat de prévoyance

En l'état actuel du droit, les contrats de prévoyance prévoient l'indemnisation par l'organisme assureur des arrêts de travail au titre du risque incapacité :

- des arrêts de travail maladie et accident ;
- et au-delà de la période de carence prévue contractuellement.

D'une part, l'assimilation des arrêts de travail dérogatoires aux arrêts de travail « classique » n'est pas forcément évidente selon la rédaction du contrat de prévoyance et d'autre part la période de carence contractuelle avant laquelle l'organisme assureur intervient est plus ou moins longue ne permettant pas de prise en charge dès le début de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire.

L'organisme assureur se substitue à l'employeur dans les limites de son contrat. La difficulté tient au fait que si l'employeur se trouve avec plus d'engagements, cela n'est pas pour autant que cela modifie les clauses du contrat qui le lie à l'assureur. Sur son site [la fédération française des assurances \(FFA\)](#) précise pour les arrêts garde d'enfants ou en contact avec des personnes à risque que :

- « Pour les personnes en confinement

S'agissant des personnes en situation de confinement (c'est-à-dire qui font l'objet de mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou télétravailler et pour lesquelles aucune autre solution n'a été trouvée avec l'employeur), des mesures dérogatoires ont été prises par les pouvoirs publics. Elles prévoient notamment :

- *le bénéfice des indemnités journalières de la Sécurité sociale aux salariés et travailleurs non-salariés pour une durée maximale de 20 jours ;*
- *la suppression du délai de carence qui est de 3 jours pour les salariés du privé (Décret du 31/01/2020) ;*
- *la modification des obligations de rémunération des employeurs (obligations légales de maintien partiel du salaire dès le premier jour - suppression du délai de carence de 7 jours prévu par la loi du 19 janvier 1978, dite loi de « mensualisation ». Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020).*

Selon les termes du contrat d'assurance et, en particulier, les conditions de déclenchement de la garantie « arrêt de travail », ces personnes pourront être couvertes ou non par leur contrat prévoyance. Si l'assuré n'est pas malade, il faut se rapporter aux termes prévus par le contrat pour voir si la garantie prévoit d'indemniser l'assuré dans cette hypothèse. »

Néanmoins pour les « **personnes à risques** » sur son site [la fédération française des assurances \(FFA\)](#) précise que :

- « Par solidarité avec les personnes fragiles (c'est-à-dire les personnes en affection de longue durée et les femmes enceintes), placées en arrêt de travail selon la procédure dérogatoire prévue aujourd'hui par la Sécurité Sociale, les assureurs prendront en charge, au titre des contrats, les indemnités journalières. Cette mesure, qui représentera une charge exceptionnelle pour le secteur, s'appliquera à compter du 23 mars 2020 dans la limite de 21 jours d'arrêt de travail, dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour maladie prescrit par un médecin (communiqué de la FFA le 23 mars 2020). »

Conscient de la difficulté, la CPME est très attentive aux discussions en cours dans les différents contextes qui existent :

- **Lorsque l'entreprise est adhérente à un régime de branche géré paritairement**, il appartient aux partenaires sociaux de la branche de prendre les mesures quand elles sont possibles pour accompagner les entreprises.

A titre d'illustration, au niveau de la branche des hôtels-café-restaurants frappée de fermeture, les partenaires sociaux gérants le régime viennent d'annoncer l'exonération des entreprises adhérentes de toutes cotisations pour le second trimestre 2020.

Dans d'autres régimes de branche, des discussions s'engagent entre les partenaires sociaux gestionnaires. Nous comprenons que ces derniers attendent d'abord d'avoir une estimation du coût plus précise pour s'assurer de maintenir le régime à l'équilibre, avant toute annonce sur une telle prise en charge rétroactive de ce type d'arrêt de travail. Il est évident que plus le régime aura une assise large plus la mutualisation permettra une intervention du régime de branche.

- **Lorsque l'entreprise est couverte par un contrat individuel :**
 - o l'organisme assureur pourra, si le montant des réserves l'autorise, faire un geste envers l'assuré avec une prise en charge partielle du maintien de salaire ;
 - o à défaut, seule une modification du contrat avec une augmentation des cotisations pourrait permettre d'adapter pour l'avenir la couverture incapacité (voire à l'extrême, équilibrer différemment la couverture décès, sous réserve d'appliquer la procédure légale vis-à-vis des salariés et de leurs représentants).

- **Enfin, quel que soit le contrat, la CPME accompagne ses représentants dans la gouvernance des institutions de prévoyance gérées paritairement** pour proposer des solutions comme par exemple le déblocage de budget exceptionnel pour leur fonds d'action social et toutes autres mesures.

C'est donc d'abord au niveau des organisations paritaires que la CPME prend part aux réflexions. Néanmoins, les sociétés d'assurance sont très attentives aux mesures prises qui ne pourront que les inciter à aligner leur offre commerciale.

b) Plafonnement de l'indemnisation en cas d'articulation arrêts de travail et activité partielle dans l'entreprise

Le maintien du salaire en cours de maladie ne saurait se traduire par un avantage par rapport à ce que le salarié aurait effectivement perçu s'il avait travaillé. Voilà un principe constamment réaffirmé par la Cour de cassation. En matière d'activité partielle, une jurisprudence ancienne mais non remise en cause permet de rétablir une équité de traitement. [L'annexe 2 du question réponse sur l'activité partielle](#) apporte des éléments de réponse sur l'articulation des différents types d'arrêt de travail et le dispositif activité partielle.

- Principe : arrêt de travail « classique » pour maladie ou accident

« Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70% du salaire brut, car le

complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis **aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux** : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisation à posteriori.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle. »

- **Cas particulier des arrêts de travail « garde d'enfant »**

Quant aux arrêts de travail « garde d'enfant », le question réponse précise que : « le placement des salariés en activité partielle (...) doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié », (puisque le salarié n'est plus empêché de garder son enfant) : « l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. ».

Toutefois, la circulaire précise que l'employeur peut aussi « attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle ».

Le ministère prévoit aussi qu'« aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés ».

[Trois méthodes](#) prévues par le site ameli.fr pour déclarer une reprise anticipée :

- Via la DSN ;
- Via net-entreprises ;
- Via une attestation de salaire papier.

A noter quand l'activité partielle prend la forme **d'une réduction du nombre d'heures travaillées**, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

- **Cas particulier des arrêts de travail « personne à risque »**

« S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le téléservice de l'assurance maladie, ceux -ci étant automatiquement prolongés par l'assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un

terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. »

A noter quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

- Tableau de synthèse

Nous vous invitons à consulter les [étapes de la procédure](#) à suivre sur le site ameli.fr :

- [Pour les arrêts de travail garde d'enfant ;](#)
- [Pour les arrêts de travail personne à risque.](#)

| | Début antérieur à l'activité partielle | Début postérieur à l'activité partielle ou renouvellement postérieur |
|--|---|---|
| Arrêt de travail classique (maladie, AT, MP) | <p>A partir du 1^{er} jour d'activité partielle :</p> <p>IJSS + indemnisation de l'employeur plafonnée (70% du salaire brut, soit 84% du net)</p> <p><u>A noter</u> le complément ayant le même régime qu'une rémunération et soumis aux cotisations de sécurité et aux contributions sociales de droit commun.</p> | <p>Pas renouvelable, à la fin de l'arrêt, l'assuré bascule en activité partielle</p> |
| Arrêt de travail « garde d'enfant » | <p>A partir du 1^{er} jour d'activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Interruption de l'arrêt de travail : déclaration de l'employeur ➤ Ou au choix de l'employeur maintien jusqu'au terme de l'arrêt de travail avec IJSS et indemnisation de l'employeur plafonnée (70% du salaire brut, soit 84% du net) <p><u>A noter</u> si l'activité partielle prend la forme d'une réduction d'horaire = poursuite de l'arrêt de travail</p> | <p>Aucun arrêt de travail pour garde d'enfant ne pourra être délivré ou renouvelé et l'assuré bascule en activité partielle</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Arrêt de travail « personne à risque »</p> | <p>A partir du 1^{er} jour d'activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Interruption de l'arrêt de travail : déclaration de l'employeur ➤ Ou au choix de l'employeur maintien jusqu'au terme de l'arrêt de travail avec IJSS et indemnisation de l'employeur plafonnée (70% du salaire brut, soit 84% du net) <p><u>A noter</u> si l'activité partielle prend la forme d'une réduction d'horaire = poursuite de l'arrêt de travail</p> | <p>Le renouvellement est automatique par l'assurance maladie : l'employeur est tenu d'y mettre un terme et l'assuré bascule en activité partielle</p> |
|---|---|---|

PERIODE A COMPTER DU 1^{ER} MAI 2020 ET JUSQU'A LA FIN DU CONFINEMENT

Ces dispositions sont issues de la [loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 \(JO du 26 avril\)](#).

A partir du 1^{er} mai **et quelle que soit sa durée**, les salariés en arrêt de travail « dérogatoires » seront placés en activité partielle, **même si l'entreprise n'a pas fait appel à ce dispositif. Sont donc concernés :**

- le salarié, personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire, et ce jusqu'à une date qui sera définie par décret ;
- le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens défini ci-dessus et ce jusqu'à une date qui sera définie par décret ;
- le salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Ces salariés percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC. **Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable :**

- avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du Code de la sécurité sociale ;
- avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du Code rural et de la pêche maritime ou ;
- avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera **intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.**

Un décret est encore attendu sur les modalités d'application de ce dispositif.