

Lettre d'information : Epidémie COVID 19

25 MARS 2020

Les arrêts maladie spécifiques



objet de l'ordonnance:

"L'article 1er lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit par exemple leur ancienneté, tant pour ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler), que pour ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident.

De plus, la restriction des salariés pouvant bénéficier de cette indemnité complémentaire, à savoir les salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires, est levée.

Un décret peut aménager les délais et modalités de versement de cette indemnité."

A JOUR DU:

**Projet d'ordonnance
présenté le 25 mars
2020 adaptant
temporairement les
conditions et
modalités
d'attribution de
l'indemnité
complémentaire
prévue à l'article
L.1226-1 du Code du
travail**

L'INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Textes de référence :

- *Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID 19*
- *Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID 19*
- *Loi du 23 mars 2020 n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19*
- *Article 1^{er} du projet d'ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail*
- *Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus*
- *Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus*
- *Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé médecine pour les personnes exposées au covid-19 Salarié*



Les dispositions dérogatoires prévues par l'Ordonnance s'appliquent **jusqu'au 31 août 2020.**

1. SALARIES CONCERNES ET CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU DISPOSITIF

a) Salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile l'empêchant de travailler

Pour bénéficier de l'arrêt de travail « dérogatoire » :

- **L'arrêt de travail est délivré par les médecins conseils de la Caisse d'Assurance Maladie de l'assuré ou la Caisse Nationale Assurance Maladie, sur instruction de l'ARS ;**
- **L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail pour déclencher des indemnités journalières ;**

La **durée** de cet arrêt « dérogatoire » correspond normalement à la **durée préconisée d'isolement** qui est de **20 jours maximum**.

b) Salariés contraints de rester à domicile pour garder leur enfant en raison de la fermeture de l'établissement scolaire

Pour bénéficier de l'arrêt de travail « dérogatoire » :

- Il faut avoir à sa charge un enfant de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt, scolarisé dans un établissement fermé (ou de moins de 18 ans pour les enfants en situation de handicap de pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés);
- Il faut démontrer être le **seul parent** qui se voit délivrer cet arrêt de travail spécial ;
- L'arrêt de travail doit être la **seule solution possible face à la situation de garde contrainte de l'enfant** (Par exemple, le télétravail ne peut pas être mis en œuvre compte tenu des conditions de travail au domicile, du besoin permanent de surveillance de l'enfant, ou au regard de la nature de l'emploi...etc)

Pour déclarer cet arrêt de travail « dérogatoire » :

- L'employeur doit déclarer cet arrêt de travail via le site : <https://declare.ameli.fr/> avec la remise des éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure de droit commun applicable aux arrêts maladie
- Le salarié doit remplir le formulaire type d'attestation disponible, par exemple, sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-attestation-garde-enfant.pdf>

La **durée** de cet arrêt spécial correspond normalement à **toute la période de fermeture de l'établissement** de l'enfant.



Points de vigilance

- Des difficultés peuvent ressortir de l'éventuelle articulation entre télétravail et recours à l'arrêt de travail pour garde d'enfant. A notre sens, la seule éventualité de pouvoir exercer ses fonctions en télétravail ne suffit pas à fonder un refus de recours à l'arrêt de travail pour garde d'enfant. En effet, le télétravail peut être incompatible avec la garde d'enfants et impliquer de recourir à un arrêt de travail pour ce motif.
- La condition de ce que l'arrêt de travail représente « *la seule solution possible face à la situation* » n'est prévue que par l'administration du travail (Questions-réponses pour les entreprises et les salariés du 25 mars 2020). La loi n'évoque que « *l'impossibilité de continuer à travailler* » pour bénéficier de cet arrêt spécial.

2. MODALITES D'INDEMNISATION

a) Sur le maintien au titre de l'assurance maladie des IJSS

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation liée au Covid-19 le **droit au versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale (IJSS) est ouvert :**

- **Sans que le salarié n'ait à remplir les conditions de durée d'activité ou de contributive minimale.**

Pour mémoire : en dehors de la situation exceptionnelle liée à la lutte contre l'épidémie du virus COVID 19, le salarié doit avoir travaillé au moins 150 heures sur une période de 3 mois civils ou cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédent l'arrêt. **Cette condition est écartée.**

- **Sans application du délai de carence.** afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Pour mémoire : En dehors de la situation exceptionnelle liée à la lutte contre l'épidémie du virus COVID 19, le délai de carence avant de pouvoir bénéficier des IJSS est de 3 jours dans le secteur privé. Le salarié ne perçoit une indemnité qu'au 4ème jour de son arrêt maladie. **Cette condition est écartée.**

En pratique et pour rappel :

L'indemnité journalière de la Sécurité Sociale est égale à 50 % du salaire journalier de base, calculé sur les trois derniers mois de salaire brut. Ce calcul est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel, soit 2.770,95 euros au 1er janvier 2020.

b) Sur le versement du complément de salaire par l'employeur

Par principe, le salarié en arrêt maladie reçoit un **complément de rémunération versé par l'employeur** qui s'ajoute au IJSS. Il s'agit d'une obligation légale et parfois conventionnelle mais pour en bénéficier le salarié doit remplir certaines conditions.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées au Covid-19, **le complément de rémunération doit être versé :**

- **Sans condition d'ancienneté** qui est normalement d'un an ;
- **Sans délai de carence** qui est normalement de 7 jours ;
- **Sans limitation des salariés couverts :** Peuvent donc bénéficier de l'indemnisation spécifique prévue, alors qu'ils en sont normalement exclus :
 - Les salariés travaillant à domicile,

- les salariés saisonniers,
- les salariés intermittents,
- les salariés temporaires.

Selon la loi, **cette rémunération, qui s'ajoute aux IJSS, vise à assurer au salarié :**

- **Un maintien à hauteur de 90 %** de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- **Un maintien à hauteur des deux tiers** de sa rémunération brute (66,7%) pendant les 30 jours suivants.

En application des dispositions légales, la durée de versement et le montant de ce complément **varie selon l'ancienneté du salarié** comme suit :

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
de 0 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
de 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
de 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
de 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
de 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
de 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

En pratique et pour rappel :

Le maintien de rémunération légal s'applique à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant un maintien de rémunération plus favorable, il faut donc se référer à la convention collective (de branche ou d'entreprise) applicable au sein de l'entreprise afin de déterminer si elle contient des dispositions plus favorables en la matière.



Points de vigilance

- **L'ordonnance est muette quant à l'articulation de ces mesures spécifiques avec les dispositions conventionnelles prévues en la matière.** Toutefois, l'administration du travail a précisé que la suppression du délai de carence s'appliquait tant à l'indemnité complémentaire légale qu'à l'indemnité complémentaire conventionnelle (*Questions-Réponses pour les entreprises et les salariés du 25 mars 2020*). La même question se pose **quant à la condition éventuelle**

d'ancienneté prévue par la convention collective.

- **Aucune mesure n'a été prévue pour les salariés qui auraient déjà épuisé leur « droit » à indemnisation complémentaire** au titre de précédents arrêts de travail, et pour lesquels on peut craindre que l'indemnité ne sera pas ou plus due.
- Ces particularités d'indemnisation (suppression délai de carence et condition d'ancienneté) **concernent également les arrêts maladie « classiques » dispensé au cours de la période de lutte contre l'épidémie du virus COVID 19.**
- Rien n'est prévu quant à l'indemnisation des salariés à l'issue **des 60 jours prévus légalement pour le versement du complément.** Toutefois, les IJSS seront toujours versées et l'on peut espérer une réouverture des établissements scolaires.
- La question se pose également de savoir si **l'augmentation de la durée de versement du complément employeur « par période entière de cinq ans d'ancienneté »** doit être calculée en prenant en compte la durée d'une année d'ancienneté normalement requise ou sans la prendre en considération.

3. LES DROITS DES SALARIES EN ARRET DE TRAVAIL

Un salarié qui dispose arrêt de travail dans les conditions visées par l'ordonnance ici présentée, est placé dans la même situation qu'un salarié disposant d'un arrêt de travail dit « classique ».

Il est également précisé que le contrat de travail d'un salarié en arrêt maladie est suspendu.

Le salarié est donc dispensé de travailler mais reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur.

4. QUELQUES EXEMPLES PRATIQUES...

➔ **Un salarié, dont le salaire est de 2.500 euros bruts par mois et qui bénéficie d'une ancienneté de 8 mois, est placé en arrêt de travail afin garder ses enfants. Quelle sera son indemnisation ?**

***NB:** Réponse formulée en considérant que la convention collective ne prévoit pas de dispositif plus favorable que la loi en la matière*

Ce salarié bénéficie à la fois des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale et du complément de salaire devant être versé par l'employeur (même s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté classiquement requise).

Ainsi, avec le cumul de ses deux composantes, le salarié verra son indemnisation totale portée à 2.250 euros pour les 30 premiers jours puis réduite à 1.667,50 euros pour les 30 jours suivants.

A l'issue des 60 jours donnant lieu au versement d'un complément par l'employeur, le salarié ne bénéficiera plus que des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

→ Un salarié ne dispose d'aucune solution pour garder ses 3 enfants. Son employeur considère que son poste est aménageable en télétravail et lui impose pour la période à venir. Le salarié se demande s'il a droit à un arrêt de travail pour garde d'enfants ?

Selon nous, la faculté pour l'employeur d'imposer le travail comme un aménagement du poste en raison du risque épidémiologique n'est pas absolu. Pour pouvoir l'imposer au salarié, il faut que les conditions dans lesquelles serait organisé le télétravail soient, non seulement compatibles avec les fonctions exercées mais également avec l'environnement de travail au domicile du salarié.

Ainsi, il ressort clairement de cette analyse qu'au regard des circonstances exceptionnelles de fermeture des établissements scolaires, il pourrait être soutenu que l'exercice du télétravail est incompatible avec la présence et la garde de 3 enfants durant toute une journée.

Par conséquent, à notre sens, dans un tel cas, le salarié pourrait avoir recours à un arrêt de travail garde d'enfant et l'employeur serait tenu de le déclarer sur le site dédié.

Toutefois, il convient de préciser que cette position est juridiquement discutable.