

FICHE TECHNIQUE

Arrêt de travail : indemnisation et lien avec activité partielle

Fiche technique réalisée le 23 avril

Plusieurs types d'arrêt de travail coexistent depuis le début de l'épidémie : Arrêt de travail classique de droit commun, arrêt de travail garde d'enfant, arrêt de travail confinement, arrêt de travail pour les personnes vulnérables. Par ailleurs, les textes modifiant les règles d'indemnisation des salariés se multiplient et il devient difficile de déterminer les règles applicables en fonction des situations

Nous vous proposons des tableaux de synthèse de la situation à appliquer au 23 avril, sans revenir sur tout le détail réglementaire de l'évolution des textes, que vous pouvez toutefois consulter avec les liens proposés en fin de fiche.

Nous remercions chaleureusement :

 Passerelles et
Compétences

Et



Olivier BIQUET, notre bénévole expert-comptable pour cette période. Sa compétence nous est très précieuse ! La veille qu'il nous transmet, ses relectures, corrections et sa disponibilité pour répondre à nos questions sont très appréciées...

RAPPEL - DEUX GRANDS TYPES D'ARRÊT DE TRAVAIL

Arrêt de travail dérogatoire « coronavirus » : sans délais de carence et sans conditions d'ouverture de droits pour les salariés dans l'impossibilité de travailler en raison de contraintes de garde d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, de leur vulnérabilité ou de leur cohabitation avec une personne vulnérable. Pour plus de détails, [Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) [Décret n° 2020-227 du 9 mars](#) [Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020](#)

Arrêt de travail de droit commun : pas de délais de carence à partir du 24 mars en application de l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. [Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) [Décret n° 2020-227 du 9 mars](#) [Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020](#)



La loi d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 élargit les conditions dérogatoires d'octroi des IJSS. Elle prévoit que **tous les assurés en arrêt de travail, lié ou non au Coronavirus, perçoivent les IJSS maladie dès le premier jour d'arrêt. Cette mesure s'applique à compter du 24 mars et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, dont la durée est fixée pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 24 mai.**



Les mesures décrites ici ne tiennent pas compte de vos conventions collectives respectives, ce sont donc des dispositions à minima, **vos conventions collectives peuvent être plus avantageuses**

Délais de carence, condition d'ancienneté, maintien de salaire?

Situation du salarié		IJSS	Complément employeur		
		Application d'un délai de carence pour les IJSS	Application d'un délai de carence pour le maintien légal de salaire	Application de la condition d'ancienneté pour le maintien légal de salaire	Application de la dégressivité du complément de salaire
Arrêt de travail classique (1)		NON sauf : délai de carence de 3 jours pour les arrêts ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020	NON sauf : délai de carence de 3 jours pour les arrêts ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020	NON	OUI après 30 jours (dégressivité selon conditions d'ancienneté)
Arrêt dérogatoires « coronavirus »	Arrêt de travail garde d'enfant	NON	NON	NON	NON
	Arrêt de travail confinement	NON	NON	NON	NON
	Arrêt de travail personnes vulnérables (2)	NON	NON	NON	NON

(1) Règles prévues par la question-réponse relative au dispositif exceptionnel d'activité partielle diffusée par le Ministère du travail dans l'annexe « Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie ».

(2) Situation non visée expressément par les textes. Situation traitée au regard des règles applicables aux arrêts garde d'enfant eu égard au communiqué de presse de l'assurance maladie

Comment le salarié est-il indemnisé ?

Situation du salarié		IJSS	Complément employeur
Arrêt de travail classique (1)		<ul style="list-style-type: none"> > Pour les arrêts commencés entre le 12 et 23 mars, l'indemnité versée à compter du 4^e jour d'absence > Sans carence à compter du 24 mars > Conditions habituelles d'IJSS 	<ul style="list-style-type: none"> > Pour les arrêts commencés entre le 12 et 23 mars, l'indemnité versée à compter du 4^e jour d'absence > Sans carence à compter du 24 mars > Au moins 90% de la rémunération brute pendant au moins 30 jours puis 66% les trente jours suivants (modalités de droit commun : dégressivité selon conditions d'ancienneté) ⚠ Voir point 2. si activité partielle dans la structure
Arrêt dérogatoires	Arrêt de travail garde d'enfant	Conditions habituelles sans délais de carence	<ul style="list-style-type: none"> > Sans délai de carence (mise à l'écart du délai de carence de 7 jours) > Pas de dégressivité du complément de salaire en fonction de la durée du 12 mars au 30 avril 2020 <p>Quelque que soit la durée de l'arrêt, le complément de salaire doit permettre au salarié d'atteindre 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.</p> ⚠ Voir point 2. si activité partielle dans la structure
	Arrêt de travail confinement		
	Arrêt de travail personnes vulnérables (2)		


(1) Règles prévues par la question-réponse relative au dispositif exceptionnel d'activité partielle diffusée par le Ministère du travail dans l'annexe « Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie ».

(2) Situation non visée expressément par les textes. Situation traitée au regard des règles applicables aux arrêts garde d'enfant eu égard au communiqué de presse de l'assurance maladie

Précision sur le calcul de la durée maximale d'indemnisation : Pour calculer la durée maximale d'indemnisation d'un salarié au titre du mécanisme prévu par le code du travail, l'employeur doit en principe comptabiliser les arrêts de travail déjà indemnisés au cours des 12 mois civils précédents (c.trav. art. D. 1226-4).

À titre dérogatoire, pour les arrêts de travail visés par le décret, ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux-mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois (décret 2020-434 du 16 avril 2020, art. 1, 2°).

Jusqu'à quand ces conditions spécifiques sont-elles valables ?

Situation du salarié	IJSS	Complément employeur		
	Application d'un délai de carence pour les IJSS	Application d'un délai de carence pour le maintien légal de salaire	Application de la condition d'ancienneté pour le maintien légal de salaire	Application de la dégressivité du complément de salaire
Arrêt de travail classique (1)	Jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire (*)	Jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire (*)	Jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire (*)	R.A.S. : Pas de conditions spécifiques sur les arrêts classiques, les dispositions habituelles s'appliquent
Arrêt dérogatoires « coronavirus »	Arrêt de travail garde d'enfant	<p>Le décret du 16 avril précise que la suppression du délai de carence de 7 jours pour le complément employeur est valable jusqu'au 31 mai 2020, MAIS :</p> <p> Fin de ces arrêts au 30 avril 2020, ensuite ces salariés doivent basculer en chômage partiel selon le communiqué de Presse du 17/04 : Voir encadré ci-dessous</p>		
	Arrêt de travail confinement			
	Arrêt de travail personnes vulnérables (2)			

(*) dont la durée est fixée pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit jusqu'au 24 mai

(1) Règles prévues par la question-réponse relative au dispositif exceptionnel d'activité partielle diffusée par le Ministère du travail dans l'annexe « Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie ».

(2) Situation non visée expressément par les textes. Situation traitée au regard des règles applicables aux arrêts garde d'enfant eu égard au communiqué de presse de l'assurance maladie

Bascule vers l'activité partielle au 1er mai 2020 Communiqué de presse du 17-04-2020



Nouvelle mesure présentée dans un amendement du Projet de Loi de Finance Rectificative 2020 déposé à l'Assemblée nationale par le Gouvernement et s'appliquant sous réserve d'adoption par le Parlement : Le gouvernement revoit son dispositif de protection des personnes en arrêt de travail.

Jusqu'au 30 avril, un salarié en arrêt pour garde d'enfants ou parce qu'il est vulnérable et présente un risque accru de développer des formes graves du coronavirus continuera à être indemnisé par la Sécurité sociale et son employeur devra continuer à lui verser jusqu'à 90% de son salaire brut.

À compter du 1er mai en revanche, tous seront placés en chômage partiel. Ils percevront donc une indemnité équivalente à 70% de leur salaire brut, soit 84% du salaire net et 100% pour ceux rémunérés au SMIC.

ARTICULATION ENTRE ARRÊT DE TRAVAIL ET DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'annexe du document « Dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 10 avril 2020 apporte des précisions sur l'articulation entre arrêt de travail et dispositif d'activité partielle.

Par ailleurs, le communiqué de presse du 17 avril (cité ci-dessus) annonce un terme aux arrêts dérogatoires pour garde d'enfant et isolement au 30 avril 2020.

Le tableau ci-dessous reprend et synthétise ces différents éléments, vous trouverez ensuite les éléments de l'annexe



Attention : Si activité partielle dans l'entreprise, l'employeur verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui 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**. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

[Annexe du document « DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE » mis à jour le 22 avril](#)

Tableau de synthèse

Situation du salarié		Terme de l'arrêt maladie	Complément employeur
1. Le salarié est en arrêt de travail, la structure a placé postérieurement ses salariés en activité partielle			
Arrêt de travail pour maladie		Jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit	Maintien de la rémunération au moins 70 % du salaire brut (*) à compter de la date de mise en activité partielle Soumis aux cotisations et contributions sociales
Arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou isolement	2 cas de figure : Fermeture totale ou partielle de l'établissement (c'est-à-dire arrêt total de l'activité du salarié)	<ul style="list-style-type: none"> • Normalement procéder à une interruption de l'arrêt de travail anticipé, mais tolérance sur l'attente du terme de l'arrêt en cours • Pas de renouvellement autorisé • Au plus tard le 30/04 	Maintien de la rémunération au moins 70 % du salaire brut (*) à compter de la date de mise en activité partielle Soumis aux cotisations et contributions sociales
	Réduction de l'activité (c'est-à-dire réduction du volume horaire travaillé du salarié)	Il n'est pas possible de basculer en activité partielle un salarié qui devrait reprendre une activité sur un volume d'heures réduits Au plus tard le 30/04 car à compter du 1er mai en revanche, il est prévu de le placer en chômage partiel	Maintien de la rémunération au moins 70 % du salaire brut (*) à compter de la date de mise en activité partielle Soumis aux cotisations et contributions sociales
2. Le salarié est en activité partielle et tombe malade ensuite			
Arrêt de travail pour maladie		Jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit	Maintien de la rémunération au moins 70 % du salaire brut (*) Soumis aux cotisations et contributions sociales

(*) Règle : un salarié en arrêt maladie pendant une période de chômage partiel ne doit pas recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait eue s'il avait été valide, sauf accord collectif contraire (cass. soc. 2 juillet 1987, n° 83-43626 D).

L'annexe Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie du [Dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) mis à jour le 10 avril 2020 (pour cette partie)

En fonction de l'ordre d'attribution : arrêt de travail délivrés avant ou après mise en activité partielle ; et du motif de l'arrêt : maladie ou dérogatoire ; plusieurs cas doivent être différenciés :

1. Le salarié est en arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont placés postérieurement en activité partielle

- › 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
- › À la fin de l'arrêt, **le salarié bascule vers l'activité partielle**

2. Si le salarié est en arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfant et que les salariés de l'entreprise sont placés postérieurement à cet arrêt en activité partielle

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

2.1. Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la **fermeture totale ou d'une partie de l'établissement** auquel est rattaché le salarié (c'est-à-dire arrêt total de l'activité du salarié)



*La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, **ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail***

- › Normalement, cela doit conduire à **l'interruption de l'arrêt de travail** : l'employeur doit 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, en raison des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.
- › Mais **aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé** une fois le placement en activité partielle intervenu :
 - Ne pas demander de renouvellement des arrêts garde d'enfants.
 - Pour les personnes vulnérables, celles-ci étant automatiquement prolongées par l'assurance maladie, l'employeur doit signaler la fin anticipée de l'arrêt maladie.



À compter du 1er mai en revanche, il sera placé en chômage partiel (sous réserve d'adoption par le Parlement de l'amendement du PLFR 2020 déposé à l'Assemblée nationale par le Gouvernement).

2.2. Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une **réduction de l'activité** (c'est-à-dire réduction du nombre d'heures travaillées par le salarié)

Dans le cas où l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées

- › **L'employeur ne peut pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours** : il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.



À compter du 1er mai en revanche, il sera placé en chômage partiel (sous réserve d'adoption par le Parlement de l'amendement du PLFR 2020 déposé à l'Assemblée nationale par le Gouvernement).

3. Le salarié est en activité partielle et il tombe malade ensuite

- › Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables).
- › Le dispositif d'activité partielle s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).
- › Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui 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.

LES AUTRES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- *Suppression du délai de carence pour les IJSS arrêts dérogatoires* : [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.
- *Extension des dérogations aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence pour le bénéfice des indemnités journalières maladie* : [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 télémedecine pour les personnes exposées au covid-19.
- *Suppression du délai de carence pour les IJSS pour tous les arrêts de travail* : [LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence](#) pour faire face à l'épidémie de covid-19
- *Suppression de la condition d'ancienneté* : [Ordonnance n° 2020-322 du 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 et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.
- *Modification des dates des arrêts dispensés de la condition d'ancienneté afin de bénéficier des indemnités complémentaires de l'employeur* : [Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020](#) portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19.
- *Alignement des délais de carence applicables pour le versement des indemnités complémentaires sur ceux applicables pour le versement par la sécurité sociale des indemnités journalières. Du 12 mars au 30 avril 2020, maintien à 90% du montant de l'indemnité complémentaire.* [Décret n°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.
- *Elargissement aux parents handicapés* : [Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020](#) modifiant le décret no 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus : élargissement aux parents handicapés
- *Personnes vulnérables et salariés en arrêt pour garde d'enfant* : un nouveau dispositif simple et protecteur : [Communiqué de Presse du 17 avril 2020](#)
- *Suppression du délai de carence IJSS et complément pour les arrêts de travail « classique »* : [Dispositif exceptionnel d'activité partielle : Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, mis à jour le 22 avril 2020 par le Ministère du travail.](#)

Pour toute question : Daphné GRENECHE
d.greneche@inae-nouvelleaquitaine.org

