



COVID-19 – POINT SUR L'INDEMNISATION DES SALARIES EN ARRÊT DE TRAVAIL

Depuis le début de la pandémie de Covid-19, de nombreux textes (parfois rétroactifs) sont venus aménager les conditions de versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur aux salariés en arrêt de travail, liés ou non au coronavirus.

Cependant, certains de ces salariés sont désormais indemnisés au titre de l'activité partielle depuis le 1^{er} Mai 2020. Il s'agit notamment des arrêts de travail pour garde d'enfant, pour garde d'une personne mineure ou majeure en situation de handicap, pour personne à risque élevé ou pour les salariés partageant leur domicile avec une personne à risque.

Rappelons que pour ces dernières catégories d'arrêts, cette indemnisation au titre de l'activité partielle n'est possible que si une solution de télétravail n'est pas envisageable et si certains justificatifs sont fournis à l'employeur.

Pour les arrêts pour garde d'enfant et pour garde de personnes en situation de handicap, le salarié doit fournir à son employeur une **attestation établie par ses soins** indiquant notamment le motif et la période d'absence ainsi qu'une **attestation de l'établissement d'accueil** précisant que l'enfant ou la personne handicapée ne peut être accueilli et le cas échéant, les jours concernés.

Pour le cas des personnes à risque, le salarié doit obligatoirement fournir à son employeur un **certificat d'isolement** établi soit par la CPAM si l'arrêt a débuté avant le 1^{er} Mai 2020, soit par le médecin traitant si l'arrêt a débuté à partir du 1^{er} Mai 2020.

ATTENTION : Ces pièces justificatives devront être produites par l'employeur en cas de contrôle par la DIRECCTE puisqu'elles légitiment le recours à l'activité partielle.

S'agissant des arrêts maladie, depuis le 1^{er} Juin 2020, certaines catégories de salariés peuvent continuer à bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie et par l'employeur dans des conditions particulières : il s'agit des salariés en arrêt de travail maladie (en lien ou non avec la Covid-19) et les salariés non malades « cas contact ».

Pour ces catégories de salariés, vous trouverez ci-après une synthèse des dispositions à appliquer, précisant la date de fin des mesures dérogatoires.



1. Salarié en arrêt maladie identifié ou non identifié Coronavirus

Les salariés en arrêt de travail maladie, qu'ils soient atteints ou non du Coronavirus, bénéficient des indemnités journalières de la Sécurité Sociale **sans délai de carence** depuis le 24 mars et jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, **soit le 10 Juillet 2020**.

Ces salariés bénéficient également de l'indemnisation légale complémentaire de l'employeur :

- sans délai de carence **depuis le 24 Mars et jusqu'au 10 Juillet 2020** ;
- sans condition d'ancienneté **depuis le 12 Mars et jusqu'au 31 Décembre 2020**.

Pour mémoire, cette indemnisation légale doit toujours être comparée à l'indemnisation prévue par la Convention Collective, l'indemnisation la plus avantageuse devant être retenue.

2. Salarié non malade mais « cas contact » avec une personne malade identifié Coronavirus

Les salariés non malades qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire car ils ont été en contact avec une personne atteinte du Coronavirus continuent à bénéficier du dispositif favorable d'indemnisation instauré par le décret du 31 Janvier 2020, **c'est-à-dire sans carence**.

En effet, un décret du 27 Mai 2020 a prolongé la durée d'application de cette mesure dérogatoire. Ces salariés pourront ainsi bénéficier des indemnités journalières de Sécurité Sociale sans carence jusqu'à trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, **soit jusqu'au 10 Octobre 2020**.

Ces salariés « cas contact » bénéficient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur :

- sans délai de carence **depuis le 12 Mars et jusqu'au 10 Octobre 2020** ;
- sans condition d'ancienneté **à compter du 12 Mars et jusqu'au 10 Octobre 2020**.

Là encore, cette indemnisation légale doit toujours être comparée à l'indemnisation prévue par la Convention Collective, l'indemnisation la plus avantageuse devant être retenue.



3. Allongement de la période d'indemnisation complémentaire par dérogation à la durée maximale

A titre exceptionnel, les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt de travail concerné ainsi que les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation qui, en temps normal, ne peut dépasser la durée prévue par l'article D.1226-4 du Code du travail sur les 12 derniers mois (soit 60 jours (30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3) pour un salarié ayant une ancienneté comprise entre un et trois ans).

Cette neutralisation des périodes indemnisées conduit donc à l'allongement de la période d'indemnisation complémentaire.

Cette mesure s'applique :

- pour les indemnités complémentaires versées **entre le 12 Mars et le 10 Juillet 2020 pour les salariés en arrêt maladie** (en raison ou non du coronavirus) ;
- pour les indemnités complémentaires versées **entre le 12 Mars et le 10 Octobre 2020 pour les salariés non malades « cas contact »**.

En revanche, cette neutralisation de la durée maximale d'indemnisation ne s'applique pas aux dispositions conventionnelles.

4. Fin de la durée d'indemnisation légale complémentaire plus favorable depuis le 1^{er} Mai 2020

Les salariés non malades mais « cas contact » avec une personne malade identifiée Coronavirus ne bénéficient plus, depuis le 1^{er} Mai 2020, d'une indemnisation complémentaire pour une durée plus favorable que celle prévue par le Code du travail.

Pour mémoire, le montant de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur était égale, depuis le 12 Mars, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, et ce jusqu'au 30 Avril 2020. **L'indemnisation légale à hauteur de 90 % pouvait donc s'appliquer pendant plus de 30 jours pour les salariés ayant moins de six ans d'ancienneté.**

Remarque : En temps normal, le Code du travail prévoit que l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est égale à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 30 premiers jours, puis deux tiers de cette même rémunération puis pendant les 30 jours suivants. Les durées d'indemnisation sont



augmentées de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Depuis le 1^{er} Mai dernier, les salariés doivent donc percevoir les indemnités complémentaires à hauteur de 90 % dans les conditions normales, soit au maximum pendant 30 jours pour un salarié ayant moins de six ans d'ancienneté.