



CONDITIONS DEROGATOIRES D'INDEMNISATION POUR LES SALARIES EN ARRET EN RAISON DU COVID-19

Vous trouverez ci-dessous les tableaux récapitulatifs de la note n°361, dans une version complétée, précisant cette fois-ci les dates d'entrée en vigueur des textes supprimant les conditions d'ancienneté et de carence, tant pour les indemnités journalières de Sécurité Sociale que pour le complément légal à la charge de l'employeur (accord de mensualisation).

Ces dates d'entrée en vigueur doivent impérativement être prises en compte lors de l'établissement des paies. Elles conditionnent l'application ou non des délais de carence et des conditions d'ancienneté, en fonction du premier jour d'arrêt de travail.

Tableau récapitulatif IJSS :

Catégorie d'arrêt de travail	Durée de l'arrêt	Carence de 3 jours	Applicable aux arrêts ayant débuté à partir du :
Salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile	20 jours maximum	NON Décret 31/01/2020	02/02/2020
Salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans	21 jours maximum, renouvelable	NON Décret 31/01/2020 Décret 09/03/2020	11/03/2020
Salariés à risque élevé	21 jours maximum, renouvelable	NON A compter du 13/03/2020	13/03/2020
Salariés malades du Covid-19	Durée déterminée par le Médecin traitant	NON Ordonnance 25/03/2020	26/03/2020
Salariés malades sans rapport avec le Covid-19	Durée déterminée par le Médecin traitant	NON Ordonnance 25/03/2020	26/03/2020

Exemple : Un salarié malade sans rapport avec le Covid-19 bénéficiera des indemnités journalière de Sécurité Sociale sans carence que si l'arrêt de travail a débuté à compter du 27 Mars 2020.



Si l'arrêt de travail a débuté avant le 27 Mars 2020, sauf application plus favorable par la Sécurité Sociale, la carence de 3 jours sera applicable aux indemnités journalières.

Tableau récapitulatif complément de salaire :

Catégorie d'arrêt de travail	Carence Indemnisation légale	Ancienneté Indemnisation légale	Carence Indemnisation conventionnelle	Ancienneté Indemnisation conventionnelle
Salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile	NON Décret 4/03/2020 Publié le 5/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 06/03/2020	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans	NON Décret 4/3/2020 Publié le 5/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 06/03/2020	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés à risque élevé	OUI	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
Salariés malades du Covid-19	NON Décret 4/03/2020 Publié le 5/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 06/03/2020	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI



Salariés malades sans rapport avec le Covid-19	OUI	NON Ordonnance 25/03/2020 Publiée le 26/03/2020 Applicable aux arrêts de travail ayant débuté le 26/03/2020	OUI	OUI
--	-----	---	-----	-----

Exemple : Un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté qui a fait l'objet d'une mesure d'isolement à compter du 20 Mars 2020 ne pourra bénéficier du maintien de salaire légal puisque la suppression de la condition d'ancienneté d'un an n'est entrée en vigueur que le 27 Mars 2020.

Exemple : Un salarié à risque élevé en arrêt de travail depuis le 15 Mars 2020 aura droit aux indemnités journalières de Sécurité Sociale dès le 1^{er} jour, sans carence, mais ne bénéficiera du complément légal qu'à compter du 8^{ème} jour, le premier jour de l'arrêt étant antérieur à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 25 Mars 2020 ayant supprimé la carence de 7 jours pour les indemnités complémentaires.

ATTENTION : Il est possible que certaines caisses de prévoyance ne prennent pas en charge certaines catégories d'arrêts ne relevant pas de la maladie au sens strict du terme : arrêt pour salarié isolé, arrêt pour garde d'enfant, arrêt pour salarié à risque élevé.

En cas de maintien de salaire légal ou conventionnel sur ces catégories d'arrêts, l'indemnisation complémentaire pourrait donc rester à la charge de l'employeur.