

## **Arrêts de travail, activité partielle et modalités de versement par l'employeur de l'indemnité complémentaire aux IJSS**

**24 avril 2020**



# Introduction

Le Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile édictées.

D'une part, des IJSS dérogatoires ont été instaurées afin d'indemniser par la Sécurité sociale, sans délai de carence et sans condition d'ouverture de droits, les parents devant garder leur enfant ou les personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler.

Des arrêts maladie de droit commun continuent également d'être délivrés, sans délai de carence.

Toutes ces IJSS donnent lieu au versement du complément employeur selon des modalités adaptées et détaillées ci-après.

D'autre part, le mécanisme d'activité partielle garantit au salarié une indemnité d'activité partielle au moins égale à 70% de sa rémunération brute.

**Le présent document illustre l'articulation de ces différentes modalités d'indemnisation, en fonction de leur ordre d'attribution et du motif de l'arrêt de travail.**



# Rappels

**Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020** : le délai de carence du bénéfice des IJSS est suspendu pour les arrêts de travail dérogatoires liés au Covid-19 (mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile). Et le droit aux IJSS est ouvert sans condition de durée d'activité.

**Décret n°2020-193 du 4 mars 2020** : le délai de carence du bénéfice de l'indemnité complémentaire aux IJSS est également suspendu pour les arrêts de travail précités.

**Décret 2020-227 du 9 mars 2020** : l'arrêt de travail est établi par la CPAM dont dépend l'assuré ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la CPAM qui le transmettent sans délai à l'employeur.

**Ordonnance n°2020-33 du 25 mars 2020** : la condition d'ancienneté relative au versement de l'indemnité complémentaire aux IJSS est suspendue. Cette mesure s'applique à tous les arrêts de travail (liés ou non au Covid-19) et jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

**Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020** : la condition d'ancienneté est suspendue pour tous les arrêts de travail en cours au 12 mars 2020, et pour ceux ayant commencé avant le 12 mars 2020 et donnant lieu au versement de l'indemnité complémentaire aux IJSS après le 12 mars 2020.

**Décret n°2020-434 du 16 avril 2020** : la suspension du délai de carence du bénéfice de l'indemnité complémentaire aux IJSS est généralisée jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, sauf pour les arrêts maladie de droit commun ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020 (v. ci-après).

**Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020** : à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire (lié au Covid-19) seront placés en activité partielle le cas échéant



Zoom sur le décret n°2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire aux IJSS

-

*Cas pratiques sur l'articulation arrêt de travail/activité partielle*



# I. Salariés en arrêt pour garde d'enfant ou faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (arrêts dérogatoires liés au Covid-19)

## ❖ Bénéficient-ils de l'indemnité complémentaire due en cas d'arrêt maladie ?

- Oui

## ❖ Sous quelles conditions ?

- A condition d'être salarié;
- Et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

## ❖ Existe-t-il un délai de carence pour le versement des indemnités complémentaires ?

- Non, l'indemnité complémentaire est versée à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt;
- Le délai de carence est suspendu du 12 mars au 31 mai.

## ❖ Quel est le montant de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière ?

- L'indemnité complémentaire doit permettre au salarié de percevoir **90 %** de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler;
- Ce maintien de 90% est appliqué du 12 mars au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation.

## ❖ Ces indemnisations sont-elles prises en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation au cours des 12 derniers mois ?

- Non, les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de douze mois.



## Cas pratiques

**Cas n°1 : Le salarié est placé en arrêt de travail dérogatoire avant que l'employeur mette en place l'activité partielle, et cet arrêt commence AVANT le 12 mars 2020**

- **Fermeture de l'entreprise/établissement**

L'arrêt dérogatoire prend fin puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

L'employeur signale la fin anticipée de l'arrêt à la CPAM.

Le salarié perçoit alors l'indemnité d'activité partielle (au moins 70% du salaire brut sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).

- **Réduction d'activité**

L'arrêt dérogatoire se poursuit jusqu'à son terme.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'absence, peu important l'ancienneté du salarié si l'indemnité complémentaire est versée après le 12 mars 2020 (dans le cas contraire, il convient de vérifier que le salarié remplit la condition d'ancienneté prévue par la loi ou la CCN si celle-ci est plus favorable).

A compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, cette indemnité est ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent à au moins 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler (i.e. s'il avait été valide et placé en activité partielle dans les mêmes proportions que ces collègues).

Les durées d'indemnisation effectuées au cours des 12 derniers mois avant l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale d'indemnisation.

Enfin, à compter du 30 avril 2020, le salarié en arrêt dérogatoire sera placé en activité partielle et percevra donc l'indemnité d'activité partielle (au moins 70% du salaire brut sauf ou décision unilatérale de l'employeur CCN plus favorable).

## Cas pratiques

**Cas n°2 : Le salarié est placé en arrêt de travail dérogatoire avant que l'employeur mette en place l'activité partielle, et cet arrêt commence APRES le 12 mars 2020**

- **Fermeture de l'entreprise/établissement**

L'arrêt dérogatoire prend fin puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

L'employeur signale la fin anticipée de l'arrêt à la CPAM.

Le salarié perçoit alors l'indemnité d'activité partielle (au moins 70% du salaire brut sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).

- **Réduction d'activité**

L'arrêt dérogatoire se poursuit jusqu'à son terme.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence, peu important l'ancienneté du salarié.

A compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, cette indemnité est ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent à au moins 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler (i.e. s'il avait été valide et placé en activité partielle dans les mêmes proportions que ces collègues).

Les durées d'indemnisation effectuées au cours des 12 derniers mois avant l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale d'indemnisation.

Enfin, à compter du 30 avril 2020, le salarié en arrêt dérogatoire sera placé en activité partielle et percevra donc l'indemnité d'activité partielle (au moins 70% du salaire brut sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).



## II. Salariés en arrêt maladie/accident de droit commun

### ❖ Bénéficient-ils de l'indemnité complémentaire due en cas d'arrêt maladie ?

- Oui

### ❖ Sous quelles conditions?

- A condition d'être salarié;
- Et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

### ❖ Existe-t-il un délai de carence pour le versement des indemnités complémentaires ?

- **Oui**, pour les arrêts ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020 – Dans ce cas le délai de carence est de 3 jours sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- **Non**, pour les arrêts ayant commencé à compter du 24 mars – Dans ce cas l'indemnité complémentaire est versée à compté du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

*PS. Le délai de carence est suspendu jusqu'à la fin de l'état d'urgence.*

### ❖ Quel est le montant de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière ?

- Le décret n'apporte aucune changement sur le montant de l'indemnité complémentaire pour les arrêts maladie de droit commun;
- Il convient donc de faire application des dispositions légales de droit commun ou des textes conventionnels plus favorables.

### ❖ Ces indemnités sont-elles prises en compte pour le calcul de la durée d'indemnisation au cours des 12 derniers mois?

- Non, 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 au cours des douze mois.





## Cas pratiques

### **Cas n°1 : Le salarié est placé en arrêt maladie AVANT que l'employeur mette en place l'activité partielle, et cet arrêt maladie commence AVANT le 12 mars 2020**

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit puis sera placé en activité partielle à la fin de l'arrêt.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'absence (sauf CCN plus favorable), peu important l'ancienneté du salarié si l'indemnité complémentaire est versée après le 12 mars 2020 (dans le cas contraire, il convient de vérifier que le salarié remplit la condition d'ancienneté prévue par la loi ou la CCN si celle-ci est plus favorable).

Durant la période d'arrêt maladie concordant avec l'activité partielle, cette indemnité doit être ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation qu'il aurait perçue s'il avait été valide et placé en activité partielle (donc au niveau d'au moins 70% du salaire brut sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).

### **Cas n°2 : Le salarié est placé en arrêt maladie AVANT que l'employeur mette en place l'activité partielle, et cet arrêt maladie commence ENTRE le 12 et le 23 mars 2020**

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit puis sera placé en activité partielle à la fin de l'arrêt.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'absence (sauf CCN plus favorable), peu important l'ancienneté du salarié.

Durant la période d'arrêt maladie concordant avec l'activité partielle, cette indemnité est ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation qu'il aurait perçue s'il avait été valide et placé en activité partielle dans les mêmes proportions que ces collègues (donc au niveau d'au moins 70% du salaire brut pour les heures chômées, sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).



## Cas pratiques

### **Cas n°3 : Le salarié est placé en arrêt maladie AVANT que l'employeur mette en place l'activité partielle, et cet arrêt maladie commence APRES le 23 mars 2020**

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit puis sera placé en activité partielle à la fin de l'arrêt.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence, peu important l'ancienneté du salarié.

Durant la période d'arrêt maladie concordant avec l'activité partielle, cette indemnité est ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation qu'il aurait perçue s'il avait été valide et placé en activité partielle (donc au niveau d'au moins 70% du salaire brut sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).

### **Cas n°4 : Le salarié est placé en arrêt maladie APRES que l'employeur ait mis en place l'activité partielle, et cet arrêt maladie commence ENTRE le 12 et le 23 mars 2020**

Le dispositif d'activité partielle est interrompu jusqu'à la fin de l'arrêt maladie prescrit.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire à partir du 4<sup>ème</sup> jour d'absence (sauf CCN plus favorable), peu important l'ancienneté du salarié.

Pendant l'arrêt maladie, cette indemnité est ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation qu'il aurait perçue s'il avait été valide et continué l'activité partielle dans les mêmes proportions que ces collègues (donc au niveau d'au moins 70% du salaire brut pour les heures chômées, sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).



## Cas pratiques

### **Cas n°5 : Le salarié est placé en arrêt maladie APRES que l'employeur ait mis en place l'activité partielle, et cet arrêt maladie commence APRES le 23 mars 2020**

Le dispositif d'activité partielle est interrompu jusqu'à la fin de l'arrêt maladie prescrit.

L'employeur verse au salarié une indemnité complémentaire à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence, peu important l'ancienneté du salarié.

Pendant l'arrêt maladie, cette indemnité est ajustée de façon à maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation qu'il aurait perçue s'il avait été valide et continué l'activité partielle dans les mêmes proportions que ces collègues (donc au niveau d'au moins 70% du salaire brut pour les heures chômées, sauf CCN ou décision unilatérale de l'employeur plus favorable).

*N.B : Ces illustrations font applications des dispositions exceptionnelles prévues par la loi. Il convient toutefois d'appliquer les éventuelles dispositions de la CCN si celles-ci sont plus favorables au salarié, notamment en termes de maintien de salaire et de délai de carence.*

[WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR](http://WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR)

PARIS

TOULOUSE

RENNES

VERSAILLES

BAMAHO

