

Covid-19 : Gérer les différents arrêts de travail

Mise à jour : 14 avril 2020¹

Le présent document vous propose des réponses aux questions concernant les arrêts de travail que les associations du secteur social, médico-social et santé peuvent se poser dans ce temps de crise sanitaire.

Vous pouvez aussi consulter [la fiche Uniopss-Uriopss n°102194 « COVID19 - questions réponses en droit social »](#) mise à jour quotidiennement et qui répond à d'autres questions droit social.

1. Le salarié est malade

Il a contacté un médecin et a un arrêt médical.

Arrêt antérieur au 24 mars 2020 :

S'il s'agit d'un arrêt maladie, le salarié qui remplit les conditions requises par la sécurité sociale perçoit des IJ à compter du 4^{ème} jour d'arrêt.

Il perçoit le complément de salaire dans les conditions prévues par la loi (justifier d'1 an d'ancienneté, délai de carence de 7 jours) ou dans les conditions prévues par la convention collective applicable.

Pour les arrêts ayant débuté le 24 mars 2020 :

Le délai de carence de 3 jours est supprimé pour le versement des IJ de la SS (art 8 de la loi d'urgence du 23/03/2020, JO du 24/03/2020). Cette dérogation est prévue pour le moment jusqu'au 24 mai.

Et depuis le 26 mars :

➤ Si l'arrêt est en lien avec l'épidémie :

Le complément de salaire légal est versé sans aucune condition d'ancienneté, jusqu'au 31 août 2020. L'assuré n'a pas à justifier dans les 48h de cette incapacité et n'a pas à justifier être soigné sur le territoire Français ou Européen (Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, JO du 26 mars 2020).

A noter que, en application des décrets n°2020-193 du 4 mars 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, le délai de carence de 7 jours a été supprimé (le complément de salaire est donc versé dès le 1^{er} jour) pour les personnes subissant des mesures d'isolement liées au covid19 ou obligées de garder un enfant (cf. ci-dessous). Sauf modification, ce dispositif dérogatoire peut être mis en œuvre jusqu'au 31 mai.

➤ Si l'arrêt est dû à une maladie ou un accident :

Jusqu'au 31 août, le complément de salaire légal est versé sans aucune condition d'ancienneté mais l'assuré doit toujours justifier son arrêt dans les 48h et être soigné sur le territoire Français ou Européen. (Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, JO du 26 mars 2020). Le délai de carence de 7 jours est maintenu.

¹ Les informations nouvelles sont indiquées en étant surlignées en jaune.

Attention, l'ordonnance du 25 mars ne vise que le complément de salaire légal.

Le complément de salaire conventionnel reste soumis aux conditions prévues par la CC.

Il conviendra donc, le cas échéant de comparer le dispositif du maintien légal et le dispositif conventionnel et verser le plus favorable des deux au salarié.

2. Le salarié est fragile mais n'est pas malade

Il doit venir travailler sauf s'il obtient un arrêt médical de la part d'un médecin. Dans ce cas, il est indemnisé comme ci-dessus.

Les personnes ne bénéficiant **pas d'une prise en charge en ALD**, mais dont l'état de santé conduit à les considérer, selon le Haut Conseil de la Santé Publique, comme **présentant un risque** de développer une forme sévère de Covid 19 (patients aux antécédents cardiovasculaires, patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ...) ne peuvent obtenir un arrêt de travail qu'en contactant leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville (Communiqué Cnam 17-3-2020).

3. Le salarié est atteint d'une ALD ou est enceinte au 3^{ème} trimestre de grossesse

Depuis le 13 mars (possibilité d'effet rétroactif) :

Les assurées enceintes dans leur 3e trimestre de grossesse et les assurés pris en charge en affection de longue durée (ALD) **qui n'ont pas de possibilité de télétravail** peuvent s'auto déclarer sur Améli pour avoir un arrêt sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant. L'arrêt a une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours.

Les **ALD concernées** par le dispositif sont les suivantes (Communiqué Cnam 17-3-2020) :

- accident vasculaire cérébral invalidant ;
- insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- diabète de types 1 et 2 ;
- maladie coronaire ;
- insuffisance respiratoire chronique grave ;
- maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;
- mucoviscidose ;
- néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;
- vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodémie systémique ;
- polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- sclérose en plaques ;
- spondylarthrite grave ;
- suites de transplantation d'organe ;
- tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Cette procédure ne concerne pas les personnels soignants des établissements de santé et médicaux sociaux, qui doivent se rapprocher de la **médecine du travail**² de leur établissement, **ou à défaut d'un médecin de ville**. Sont considérés comme soignants : les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne

Attention, il semblerait que seules les personnes prises en charge à 100 % au titre de cette ALD puissent en bénéficier.

Ces professionnels ont alors droit à des IJ sans délai de carence et au versement du complément de salaire légal sans délai de carence. Le complément conventionnel est versé dans les conditions prévues par la CC.

4. Le salarié a été en contact avec le virus

Lorsque nous étions en stade 2, il y avait une mesure de mise en quarantaine des personnes revenant de régions à risque, prononcée par l'ARS. L'ARS pouvait également prononcer l'isolement des personnes ayant été en contact avec le virus. Pour ces personnes, les IJ étaient versées dès le 1er jour sans aucune condition et il était prévu le maintien de salaire légal sans délai de carence (Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, JO du 1er/02/2020). Ce dispositif avait été mis en place à compter du 2 février. Les IJ pouvaient être versées durant 20 jours.

Le dispositif a été modifié par décret 2020-227 du 9 mars (JO du 10/03/2020), il n'y a plus de « mise en quarantaine » mais il peut y avoir des mesures d'isolement dans certains cas : c'est la CPAM qui établit l'arrêt et non plus l'ARS.

Nous sommes maintenant au stade 3 :

Un salarié ayant été au contact du virus peut obtenir :

- Soit un **arrêt maladie** : voir 1
- Soit un **arrêt de travail** établi directement par la CPAM préconisant une mesure d'isolement : Il a alors droit à des IJ sans délai de carence et au versement du complément de salaire légal sans délai de carence ou conventionnel, dans les conditions prévues par la CC (décret n°2020-927 du 9 mars 2020, JO du 10/03/2020).

S'il n'a pas d'arrêt, il doit reprendre son activité. Si l'employeur préfère ne pas le faire venir pour ne pas le mettre en contact avec des résidents fragiles par exemple, il lui demande de rentrer chez lui : soit il est possible de le mettre en télétravail, il continue à travailler, sa rémunération est maintenue. Si cela n'est pas possible et s'il n'a pas d'arrêt de travail, l'employeur doit lui maintenir son salaire.

5. Le salarié partage son domicile avec un proche de santé fragile

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique (c'est-à-dire la liste des ALD visées en 3), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu, leur sa santé, doivent rester chez elles).

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

² L'ordonnance 2020-386 du 1^{er} avril 2020 donne compétence aux médecins du travail pour prescrire des arrêts de travail sous réserve de la parution d'un décret (non encore paru au 08/04).

6. Le salarié reste chez lui pour garder ses enfants

Le décret n°2020-227 du 9 mars 2020 (JO du 10/03/2020) a élargi l'indemnisation prévue pour les personnes mis en quarantaine aux parents se trouvant dans l'impossibilité de travailler pour garder leur(s) enfant(s). Un dispositif particulier d'arrêt a été mis en place, avec déclaration par l'employeur. Dès le 16 mars un service de garde a toutefois été mis en place pour les enfants du personnel soignant.

Selon des communiqués de presse, un service de garde adapté à chaque territoire a été mis en place pour que les personnels qui sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire puissent faire garder leurs enfants et continuer d'aller au travail pour protéger et soigner les Français.

Le communiqué de presse, publié le 16 mars 2020, dit que **le dispositif** relatif à la mise en place d'un service de garde d'enfants, **s'adresse** :

- Au personnel travaillant en établissements de santé publics/privés : hôpitaux, cliniques, SSR, HAD, centres de santé ...
- **Tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées : maisons de retraite, EHPAD, USLD, foyers autonomie, IME, MAS, FAM, SSIAD ...**
- Les professionnels de santé et médico-sociaux de ville : médecins, infirmiers, pharmaciens, sages-femmes, aides-soignants, transporteurs sanitaires, biologistes, auxiliaires de vie pour personnes âgées et handicapées...
- Les personnels chargés de la gestion de l'épidémie des agences régionales de santé (ARS) des préfectures et ceux affectés à l'équipe nationale de gestion de la crise.

Un communiqué du Secrétaire d'État en charge de la protection de l'enfance, Adrien Taquet, le 24 mars, y ajoute :

- **Les professionnels exerçant dans les établissements et services départementaux, publics et associatifs de protection de l'enfance et de protection maternelle et infantile.**

L'article 9 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 (JO du 24/03/2020) ordonnant notamment la fermeture d'un certain nombre d'établissements confirme cette mesure en affirmant qu'« *un accueil est assuré par les établissements et services mentionnés aux 1° et 2° du I, dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire* ».

Ces professionnels sont invités à faire garder leurs enfants pour aller travailler.

Le dispositif d'indemnisation n'est donc, en principe, pas ouvert au personnel des établissements visés ci-dessus³.

S'il n'y avait pas de place, mais cela suppose d'apporter un justificatif⁴, alors, le professionnel en informe son employeur qui envisage des possibilités de télétravail. Si le télétravail n'est pas possible, alors l'employeur peut faire la déclaration sur le site internet Ameli pour que le salarié bénéficie des IJ de la SS. Ces IJ sont versées dès le 1er jour sans délai de carence et l'employeur assure le complément de salaire comme dans le cas d'un arrêt maladie (Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020, JO du 10/03/2020). L'arrêt dure entre 1 et 21 jours renouvelables. Seul un des deux parents peut y avoir droit.

³ Le dispositif est prévu ainsi, aucun texte réglementaire n'affirme toutefois clairement ce principe et laisse un flou sur ce dispositif.

⁴ Aucune mesure réglementaire n'oblige toutefois les collectivités territoriales à délivrer de tels justificatifs. Le salarié devra alors prouver par tout moyen qu'il ne peut faire garder son enfant. On peut se poser la question du traitement qu'en fera la CPAM...

Si les conditions ne sont plus remplies (mise en place de télétravail, accès à une place de garde...) l'employeur informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie et le salarié peut reprendre son travail.

Cf. Questions-réponses du ministère : question n°16. **Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?**

Si le salarié ne souhaite pas faire garder son enfant dans le cadre du dispositif mis en place et préfère le garder lui-même, il doit, en accord avec son employeur, prendre un congé sans solde ou poser des jours de congés.

Récapitulatif du traitement des arrêts depuis le 26 mars 2020

	IJSS	Complément de salaire légal (90 % du brut durant 30 jours...)	Complément de salaire conventionnel
Salarié atteint d'une ALD, enceinte 3 ^{ème} trimestre, mesure d'isolement établie par la CPAM, arrêt pour garder son enfant (en principe pas pour le personnel médicosocial)	Versées dès le 1 ^{er} jour	Versé dès le 1^{er} jour, Pas de condition d'ancienneté, Pas de justification dans les 48 h à fournir, Pas de justification de traitement sur le sol Français ou européen.	Dans les conditions prévues par la CC
Arrêt ou accident (sauf AT ou MP)	Versées dès le 1 ^{er} jour	Délai de carence de 7 jours, Pas de condition d'ancienneté, A justifier dans les 48 h, Etre soigné sur le sol Français ou européen.	Dans les conditions prévues par la CC

Récapitulatif des textes :

- ↳ Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 (JO du 1er/02/2020) : mise en quarantaine avec versement des IJ sans conditions, sans délai de carence durant 20 jours
- ↳ Décret n°2020-193 du 4 mars 2020 (JO du 05/03/2020) : suppression du délai de carence pour l'indemnité complémentaire légale
- ↳ Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 (JO du 10/03/2020) : extension du versement des IJ aux parents ne pouvant travailler et devant garder leurs enfants + pour les personnes en contact avec le virus déclaration auprès de la CPAM et non l'ARS
- ↳ Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 24/03/2020) : Les prestations en espèces d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement sont versées dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi.
- ↳ Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 (JO du 26/03/2020) : indemnité complémentaire légale versée sans condition d'ancienneté et élargit aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteur majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss représente, soutient et rassemble les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présente sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à l'Uniopss de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-