

## Indemnisation des arrêts de travail liés au covid-19

Références : Arrêts de travail : Loi n°2020-1576 du 14 déc. 2020 ; Décret n°2021-13 du 8 janv. 2021 ; Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 ; Décret n°2020-770 du 16 juin 2021 ; Activité partielle : Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 ; Ordonnance n°2020-1630 du 21 déc. 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 nov. 2020

Situations	Formalités	Indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS)	Indemnités versées par l'employeur
<p style="text-align: center;"><b>Salarié malade (atteint ou non du Covid-19)</b> (1)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Arrêt maladie classique ou dérogatoire</b> via le <a href="#">télé-service de la CPAM</a> (qui correspond à la durée de la mesure de maintien à domicile) (2)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Oui</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans délai de carence</li> <li>• Sans application des conditions de durée d'activité minimale ou de contribution minimale</li> <li>• Sans que les IJSS déjà perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Applicable jusqu'au 30 septembre 2021.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Oui (3)*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans délai de carence</li> <li>• Sans condition d'ancienneté</li> <li>• Sans avoir à justifier dans les 48h de l'incapacité résultant de la maladie</li> <li>• Sans que les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt concerné ne soient prises en compte. Il en est de même pour les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période des 12 mois.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Applicable jusqu'au 30 septembre 2021.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Salarié non malade mais faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (notamment « Cas contacts » ou « Cas symptomatiques »)</b> (4)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Arrêt de travail dérogatoire</b> via le <a href="#">télé-service de la CPAM</a> (qui correspond à la durée de la mesure de maintien à domicile) (2)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Oui</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans délai de carence</li> <li>• Sans application des conditions de durée d'activité minimale ou de contribution minimale</li> <li>• Sans que les IJSS déjà perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021.</b></p> <p>Pour les salariés au retour d'un déplacement à l'étranger pour motif impérieux, la durée de l'indemnisation peut durer jusqu'à 9 jours afin de prendre en compte le temps d'obtention du résultat du test de dépistage effectué après 7 jours d'isolement.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Oui (3)*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans délai de carence</li> <li>• Sans condition d'ancienneté</li> <li>• Sans avoir à justifier dans les 48h de l'incapacité résultant de la maladie</li> <li>• Sans que les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt concerné ne soient prises en compte. Il en est de même pour les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période des 12 mois.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Applicable jusqu'au 30 septembre 2021.</b></p>

## Indemnisation des arrêts de travail liés au covid-19

Références : Arrêts de travail : Loi n°2020-1576 du 14 déc. 2020 ; Décret n°2021-13 du 8 janv. 2021 ; Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 ; Décret n°2020-770 du 16 juin 2021 ; Activité partielle : Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 ; Ordonnance n°2020-1630 du 21 déc. 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 nov. 2020

Situations	Formalités	Indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS)	Indemnités versées par l'employeur
<p><b>Salarié non malade devant garder un enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture d'un établissement scolaire</b></p>	<p><b>Activité partielle</b> si le salarié ne peut pas reprendre son activité professionnelle (impossibilité de télétravailler)</p> <p><b>Réactivation du dispositif : jusqu'à la fin de la période d'isolement/de fermeture de l'établissement</b></p>	<p><b>Non</b></p> <p><i>Remarque : Les travailleurs <u>non salariés</u> concernés par ces situations peuvent bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires dans les mêmes conditions que développées en page 1 sur le site <a href="https://declare.ameli.fr">https://declare.ameli.fr</a></i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Oui</b></p> <p style="text-align: center;"><u>Procédure</u> : (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le salarié doit remettre à l'employeur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soit un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section selon le cas (fourni par l'établissement scolaire ou, à défaut, par la municipalité).</li> <li>▪ Soit un document de l'Assurance Maladie attestant que leur enfant est considéré comme un « Cas Contact à risque » et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.</li> </ul> </li> <li>- Le salarié doit également fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.</li> <li>- Réaliser une demande <b>d'activité partielle</b> sur le site <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a></li> </ul>
<p><b>Salarié non malade devant garder un enfant en situation de handicap suite à la fermeture de son établissement scolaire (sans limite d'âge)</b></p>			
<p><b>Salarié vulnérable présentant un « risque élevé de présenter une forme grave de Covid-19 »</b> (6)</p>	<p><b>Activité partielle</b> si le salarié présente un certificat médical à son employeur.</p> <p><b>Réactivation du dispositif jusqu'au 31 décembre 2021.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Oui</b></p> <p style="text-align: center;"><u>Procédure</u> : (5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une personne salariée peut demander à bénéficier d'un certificat d'isolement auprès de son médecin traitant ou du médecin du travail.</li> <li>- Si le salarié bénéficiait d'un certificat d'isolement entre mai et août 2020 et se trouve toujours dans la liste des salariés « vulnérables », il n'a pas besoin de demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin, sous réserve que les possibilités d'exercice</li> </ul>	

## Indemnisation des arrêts de travail liés au covid-19

Références : Arrêts de travail : Loi n°2020-1576 du 14 déc. 2020 ; Décret n°2021-13 du 8 janv. 2021 ; Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 ; Décret n°2020-770 du 16 juin 2021 ; Activité partielle : Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 ; Ordonnance n°2020-1630 du 21 déc. 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 nov. 2020

			<p>de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas été modifiées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur, une fois en possession du certificat d'isolement, doit réaliser une demande d'activité partielle sur le site <a href="http://activitepartielle.emploi.gouv.fr">activitepartielle.emploi.gouv.fr</a></li> </ul> <p><b>Depuis le 1er septembre 2020, il n'est plus possible d'utiliser le site <a href="http://declare.ameli.fr">declare.ameli.fr</a> pour déclarer un arrêt de travail pour vulnérabilité.</b></p>
<p><b>Salarié domicilié avec une personne vulnérable</b></p>	<p>Arrêt du bénéfice de l'activité partielle depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, sauf sur les territoires de Mayotte et de la Guane (application jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire). (7)</p>		

**\* En application des dispositions L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de verser une indemnité complémentaire aux IJSS aux salariés placés en arrêt de travail. L'indemnité complémentaire est calculée de façon à ce que le salarié perçoive 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail, puis 66% pendant les trente jours suivants. En pratique, l'employeur peut passer par la subrogation lors de l'établissement de l'attestation de salaire pour le paiement des IJSS. Il convient de remplir la rubrique « demande de subrogation en cas de maintien de salaire ».**

(1) Liste des salariés pouvant bénéficier des indemnités dans des conditions dérogatoires :

- Le salarié qui présente des symptômes du Covid-19. Il doit alors réaliser un test de dépistage du virus dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail et pour une durée courant jusqu'à la date de l'obtention du résultat du test.
- Le salarié qui présente le résultat d'un test de dépistage du virus positif, c'est-à-dire concluant à la contamination par le Covid-19.
- Le salarié qui a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

(2) En pratique, l'arrêt de travail érogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le télé-service mis en place par la CPAM. L'assurance maladie procédera alors à un suivi systématique avec 2 à 3 appels téléphoniques sur 7 jours. A compter du 20 janvier 2021, il sera proposé une visite à domicile par un

## Indemnisation des arrêts de travail liés au covid-19

Références : Arrêts de travail : Loi n°2020-1576 du 14 déc. 2020 ; Décret n°2021-13 du 8 janv. 2021 ; Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 ; Décret n°2020-770 du 16 juin 2021 ; Activité partielle : Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 ; Ordonnance n°2020-1630 du 21 déc. 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 nov. 2020

infirmier s'il est déclaré positif au Covid-19.

- (3) Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires bénéficient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur dans ces conditions.
- (4) Selon Santé Publique France, la **personne « cas contact à risque »** est une personne qui, en l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact (hygiaphone ou autre séparation physique comme une vitre ; un masque chirurgical ou FFPE porté par le cas OU la personne contact ; un masque grand public fabriqué selon la norme Afnor ou équivalent porté par le cas ET la personne contact) :
- A partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
  - A eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins de deux mètres, quelle que soit la durée (exemple : conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes contacts à risque ;
  - A prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
  - A partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas, ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;
  - Est élève ou enseignant dans la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université)

Font également l'objet d'une mesure de placement à l'isolement et sont pris en charge à ce titre les assurés de 11 ans ou plus, arrivés en France métropolitaine par transport maritime ou transport aérien, qui se sont engagés à s'isoler de façon préventive durant 7 jours après leur arrivée, et à réaliser au terme de cette période un test virologique ; les assurés de 11 ans ou plus se déplaçant par transport terrestres à destination de la Guyane, en provenance du Brésil, qui s'engagent à respecter un isolement prophylactique de 7 jours après leur arrivée, et à réaliser un test au terme de cette période ; les personnes se déplaçant depuis Mayotte, la Guyane ou la Réunion vers tout autre point du territoire national, qui s'engagent à s'isoler durant 7 jours, et réaliser un test au terme de cette durée.

Font également l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » les assurés qui présentent des symptômes de la Covid-19, à condition d'avoir réalisé un test de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test.

- (5) Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle reste fixé à 70% de la rémunération horaire de référence plafonnée à 4,5 fois le Smic horaire jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021. Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,11€, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- (6) Depuis le 12 novembre 2020, en application du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (JO du 11/11/20), sont considérés comme salariés vulnérables les salariés qui satisfont aux deux conditions cumulatives ci-dessous :

Condition n°1 – Le salarié doit être dans au moins l'une des situations suivantes :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

## Indemnisation des arrêts de travail liés au covid-19

Références : Arrêts de travail : Loi n°2020-1576 du 14 déc. 2020 ; Décret n°2021-13 du 8 janv. 2021 ; Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 ; Décret n°2020-770 du 16 juin 2021 ; Activité partielle : Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 ; Ordonnance n°2020-1630 du 21 déc. 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 nov. 2020

- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive), infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup>, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiparésie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

Condition n°2 – Le salarié ne doit ni pouvoir recourir totalement au télétravail ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Les critères de la condition n°2 sont-ils cumulatifs ? Selon le communiqué de presse d'Elisabeth Borne en date du 11 novembre 2020, l'employeur doit veiller à ce que les salariés vulnérables, lorsqu'ils travaillent en présentiel, bénéficient de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcées, qui correspondent selon elle, à minima, aux mesures suivantes :

- Bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires) ;
- Vigilance particulière quant au respect des gestes barrières ;
- Absence, ou à défaut, limitation du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier au moins en début et en fin de poste ;
- Mode de déplacement domicile-travail favorisant le respect des gestes barrières, pouvant notamment s'appuyer sur une adaptation des horaires d'arrivée et de départ.

En tout état de cause, si un salarié peut « télétravailler » ou si l'employeur peut assurer la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, le salarié ne peut pas bénéficier du dispositif d'activité partielle, quand bien même il remplirait l'un des critères de la condition n°1.

## Indemnisation des arrêts de travail liés au covid-19

Références : Arrêts de travail : Loi n°2020-1576 du 14 déc. 2020 ; Décret n°2021-13 du 8 janv. 2021 ; Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 ; Décret n°2020-770 du 16 juin 2021 ; Activité partielle : Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 ; Ordonnance n°2020-1630 du 21 déc. 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 nov. 2020

*A noter que lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de précaution supplémentaires permettant l'exercice de l'activité en présentiel, il peut demander au médecin du travail d'évaluer la situation. Dans l'attente de cet avis médical, le salarié demeure en activité partielle, au regard du principe de précaution qui prévaut.*

- (7) *Pour les salariés vivant avec une personne vulnérable, le télétravail est à privilégier lorsque c'est possible et, à défaut, il faudra veiller à la bonne application des mesures de protection renforcées prévues par le nouveau protocole sanitaire : masque chirurgical, hygiène régulière des mains, poste de travail aménagé (bureau individuel, écran de protection, etc.).*