



Nouveautés sur l'indemnisation des arrêts de travail liés au Covid-19

Le décret n°2021-13 (JO du 9 janvier 2021) ainsi qu'une information de l'assurance maladie du 11 janvier dernier apportent des précisions sur l'indemnisation des arrêts de travail en lien avec le Covid-19.

Vous trouverez infra une présentation de ces nouvelles mesures :

1) Salariés concernés

Sont concernés par les mesures d'indemnisation dérogatoires les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler pour l'un des motifs suivants :

- l'assuré est une personne vulnérable ou un salarié contraint de garder son enfant à domicile au sens du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 et ne peut pas être placé en position d'activité partielle ;
- l'assuré fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « **contact** à risque de contamination ;
- **l'assuré présente les symptômes de l'infection à la Covid-19, à condition qu'il fasse réaliser 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 ;
- **l'assuré** présente le résultat d'un test de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale concluant à une **contamination** par le covid-19 ;
- l'assuré 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) **Indemnisation IJSS et complément légal**

Les salariés concernés bénéficient des **IJSS** sans conditions d'ouverture des droits, sans délai de carence et sans que la durée d'indemnisation ne soit prise en compte pour le calcul de la durée maximale de versement.

Ils bénéficient également du **complément employeur légal** sans condition d'ancienneté, sans délai de carence. Dans le même sens, les durées d'indemnisation au titre des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois prévue par le Code du travail.

3) **Prescription des arrêts dérogatoires**

Sauf pour les assurés arrivant en Outre-mer, l'arrêt de travail est établi par l'assurance maladie **après que les salariés se soient déclarés en ligne.**

Le site AMELI a précisé les règles pour les salariés ayant des symptômes en raison de leur exposition au virus et qui, ne pouvant télétravailler, ont besoin d'un arrêt de travail.

Dans ce cas, elles doivent demander un arrêt de travail dérogatoire sur le site declare.ameli.fr en deux étapes :

- 1^{ère} étape : isolement, déclaration sur le téléservice et test

Au cours d'une première étape, l'assuré déclare sa situation sur declare.ameli.fr. Il confirme ne pas pouvoir télétravailler et s'engage à réaliser un test, test RT-PCR ou test antigénique, dans les 2 jours suivant le jour de sa déclaration.

À la fin de cette 1^{re} étape, le salarié peut télécharger directement un justificatif (récépissé de sa demande d'isolement), **à envoyer à l'employeur pour justifier de son absence.**

L'arrêt ne sera cependant définitivement validé qu'une fois la date de résultat du test de dépistage enregistrée sur declare.ameli.fr.

- 2^{ème} étape : enregistrement de la date du résultat du test et évolution de l'arrêt de travail

Dès qu'il a obtenu le résultat du test, l'assuré doit se reconnecter au téléservice avec le numéro de dossier obtenu lors de la première étape afin d'indiquer la date de réception du résultat du test et le lieu de dépistage.

Que le test soit positif ou négatif, des indemnités journalières sont versées pour la période allant de la date de la première déclaration sur le téléservice et la date de résultat du test déclarée dans l'étape 2. **Cette durée ne peut dans tous les cas excéder quatre jours.**

À la fin de l'étape 2, un document récapitulatif est téléchargeable directement (équivalant au volet destiné à l'employeur d'un arrêt de travail) et pour les salariés, **il doit être remis à l'employeur sans délai.**

➤ *En cas de test de dépistage négatif à la Covid-19*

Lorsque le résultat est négatif, l'Assurance Maladie met fin à l'arrêt de travail qui a été demandé. L'indemnisation prend fin à partir du soir de la date déclarée comme étant celle de l'obtention du résultat du test sur le téléservice.

Le salarié reprend son activité professionnelle dès le lendemain.

➤ *En cas de test de dépistage positif à la Covid-19*

Si le résultat est positif, la personne sera appelée dans le cadre du contact tracing géré par l'Assurance Maladie. Le conseiller prescrira une prolongation d'arrêt de travail afin de garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes. **Cette prolongation de l'arrêt de travail sera à adresser par l'assuré salarié à son employeur.**

4) Date d'entrée en vigueur

Ce dispositif entre en vigueur au **1^{er} janvier 2021** et s'applique aux indemnités versées à compter de cette date, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant.

Seule exception : les salariés présentant des symptômes et ceux testés positifs pour lesquels le dispositif est applicable aux arrêts de travail débutant à compter du **10 janvier 2021**.

Ce dispositif s'applique jusqu'au **31 mars 2021**.

* *

*

A noter que le décret n°2021-24 (JO du 14 janvier 2021) autorise le médecin du travail à :

- Prescrire ou renouveler les arrêts de travail pour les travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19 ;
- Etablir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.

Dans ce dernier cas, le médecin du travail établit le certificat médical sur papier libre qui doit comporter les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité requises.

Le médecin du travail peut également procéder à des tests de dépistage.