

QUELLE PRISE EN CHARGE DES ARRÊTS DE TRAVAIL?

Date de création : 20/01/2021
Date de première publication : 24/11/2020
Date de version publiée : 20/01/2021
Date de vérification : 20/01/2021

Motif de l'arrêt	Qualification de l'arrêt, procédure et dispositif mis en place	Prise en charge par la sécurité sociale ou l'Etat	Prise en charge par l'employeur
Salarié malade (hors Covid)	Arrêt maladie « classique » Le salarié doit envoyer son arrêt maladie délivré par un médecin à la CPAM ainsi qu'à l'employeur	Versement d'IJSS selon les conditions habituelles (application des conditions de durée d'activité ou contribution minimale et du délai de carence de 3 jours)	L'employeur applique les dispositions conventionnelles habituelles concernant les règles de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie non professionnel.
	Arrêt maladie Le salarié doit envoyer son arrêt		L'employeur applique les dispositions conventionnelles habituelles concernant les règles de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie non professionnel. Si le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté pour avoir

<p>Salarié malade (Covid)</p>	<p>envoyer son arrêt maladie délivré par un médecin à la CPAM ainsi qu'à l'employeur</p> <p>Si le test à la Covid-19 est positif (variant ou non), alors l'isolement doit durer 10 jours à compter des premiers symptômes.</p> <p>En cas de température au 10e jour, il convient d'attendre 48h supplémentaires après la disparition de la fièvre pour terminer son isolement.</p>	<p>Versement d'IJSS sans l'application des conditions de durée d'activité et absence du délai de carence de 3 jours (jusqu'au 31 mars 2021 à l'heure actuelle)</p>	<p>droit au maintien de salaire selon la CCN, il bénéficiera du complément employeur selon les dispositions légales compte tenu que la condition d'ancienneté de 1 an a été supprimée temporairement pour le maintien de salaire légal. Le délai de carence de 7 jours est également supprimé (jusqu'au 31 mars 2021 à l'heure actuelle). Ce maintien de salaire légal est le suivant :</p> <p>Maintien de 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours puis 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants (ces durées étant augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours)</p> <p>Les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt, ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale d'indemnisation.</p>
	<p>Possibilité de bénéficier d'un arrêt dérogatoire ou bien d'un arrêt délivré par le médecin traitant ou le médecin du travail</p> <p>Avoir réaliser un test de dépistage dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée</p>		

Salarié
présentant les
**symptômes
de la Covid**

... courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test

S'il ne va pas voir le médecin, le salarié symptomatique dès lors qu'il n'est pas en mesure de continuer à travailler depuis son **domicile** doit :

- **se déclarer** sur le **site**

declaremeli.fr.

Il reçoit alors un

récépissé lui

permettant de justifier son

absence auprès de son

employeur,

- puis **se**

reconnecter au

téléservice une

fois le **test de**

dépistage

réalisé dans le délai imparti, afin d'indiquer la date du test et le lieu de dépistage.

À l'issue de ce processus, si le résultat du test est **négatif**, il peut reprendre son activité professionnelle, et reçoit pour cela un document de l'assurance maladie attestant des dates

Versement d'IJSS sans l'application des conditions de durée d'activité et absence du délai de carence de 3 jours

S'il s'agit d'un arrêt délivré par un médecin, le salarié bénéficie du maintien de salaire selon les dispositions conventionnelles. Si les dispositions légales sur le maintien de salaire par l'employeur sont plus favorables, ce sont ces dernières qu'il faut appliquer (voir ci-dessous)

S'il s'agit d'un arrêt dérogatoire (le salarié a effectué lui-même les démarches administratives) et non pas d'un arrêt maladie à proprement parlé, le salarié ne bénéficie pas de la prise en charge conventionnelle au titre d'un arrêt maladie classique mais seulement de la prise en charge selon les dispositions légales à savoir :

✓ Pas de condition d'ancienneté

✓ Pas de délai de carence de 7 jours donc prise en charge dès le 1er jour

✓ Maintien de 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours puis 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants (ces durées étant

augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours)

✓ Les durées d'indemnisation au cours des **12 mois antérieurs** à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt, ne sont pas prises en compte pour le calcul de la **durée maximale d'indemnisation**.

Les dates acceptées pour l'arrêt de travail, à remettre à son employeur.

En cas de test **positif**, son arrêt de travail sera prolongé. Ce dispositif est applicable depuis le 10 janvier et jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

Arrêt de travail dérogatoire

Le salarié doit s'isoler et si le télétravail n'est pas possible, le salarié doit se déclarer sur [le site de l'Assurance maladie](#) . Le salarié s'engage à réaliser un test antigénique ou RT-PCR dans les 2 jours qui suivent sa déclaration.

L'arrêt doit être de 7 jours minimum. Il débute à compter de la date de l'appel ou du courriel de l'Assurance maladie. Si le salarié s'est isolé spontanément avant d'avoir été contacté par l'Assurance

Versement des IJSS sans délai de carence et sans condition

Il s'agit ici d'un arrêt dérogatoire et non pas d'un arrêt maladie à proprement parlé dès lors qu'il appartient au salarié d'effectuer la démarche sur le site Ameli pour obtenir l'arrêt.

En conséquence, le salarié ne bénéficie pas de la prise en charge conventionnelle par l'employeur au titre d'un arrêt maladie classique mais seulement de la prise en charge par l'employeur selon les dispositions légales dérogatoires temporaires à savoir :

Pas de condition d'ancienneté

<p>Cas contact faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile</p>	<p>maladie, l'arrêt peut être rétroactif dans la limite de 4 jours. Avant de verser les indemnités journalières, l'Assurance maladie vérifiera que le salarié est bien identifié comme cas contact. En cas d'accord, le salarié reçoit une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire à transmettre à son employeur.</p> <p>Une fois le test de dépistage réalisé, le salarié doit se reconnecter au téléservice pour indiquer la date du test et le lieu de dépistage.</p> <p>Si le résultat du test est négatif, le salarié peut reprendre son activité professionnelle.</p> <p>Si le test est positif, l'arrêt de travail est prolongé.</p>	<p>d'ouverture de droit. Les indemnités journalières ne sont pas prises dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.</p>	<p>✓ Pas de condition d'ancienneté</p> <p>✓ Pas de délai de carence de 7 jours donc prise en charge dès le 1er jour d'arrêt</p> <p>Maintien de 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours puis 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants (ces durées étant augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours)</p> <p>✓ Les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt, ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale d'indemnisation.</p>
	<p>Arrêt dérogatoire dès lors que le salarié présente un certificat médical de son médecin (1)</p>		

<p>Salarié dit « vulnérable »</p>	<p>Prise en charge au titre de l'activité partielle</p> <p>Le salarié doit présenter à l'employeur un certificat d'isolement de son médecin traitant ou du médecin du travail.</p> <p>Si le salarié bénéficiait déjà d'un certificat d'isolement délivré 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</p>	<p>Au titre de l'activité partielle, l'Etat prend en charge 70% du salaire brut horaire du salarié (60% prévu à compter du 1er février 2021).</p>	<p>L'employeur, une fois en possession du certificat d'isolement, doit réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p> <p>L'employeur verse une indemnité d'activité partielle au salarié égale à 70% du salaire brut horaire</p>
<p>Salarié vivant avec une personne dite vulnérable</p>	<p>Plus d'arrêt possible à ce titre depuis le 1^{er} septembre 2020</p>		
	<p>Arrêt dérogatoire dès lors que le salarié ne peut pas télétravailler.</p> <p>Pris en charge au titre de l'activité</p>		

<p>Parents contraints de garder leur enfant (de moins de 16 ans ou handicapé)</p>	<p>partielle</p> <p>Le salarié doit présenter à l'employeur :</p> <p>Soit une attestation prouvant la</p> <p>✓ fermeture de l'établissement ou classe fournie par l'établissement scolaire</p> <p>Soit un document de l'Assurance Maladie attestant que son enfant est considéré</p> <p>✓ comme un « Cas Contact à risque » et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.</p> <p>Mais également une attestation sur l'honneur précisant qu'il</p> <p>✓ est le seul des deux parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés</p>	<p>Au titre de l'activité partielle, l'Etat prend en charge 70% du salaire brut horaire du salarié (60% à compter du 1er février 2021).</p>	<p>L'employeur, une fois en possession de ces documents, doit réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr</p> <p>L'employeur verse une indemnité d'activité partielle au salarié égale à 70% du salaire brut horaire</p>
---	--	---	---

(1) Il faut également que le **salarié ne puisse ni recourir totalement au télétravail ni travailler sur site en bénéficiant 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.*

L'employeur doit veiller à ce que les salariés vulnérables, lorsqu'ils travaillent en présentiel, bénéficient de mesures de protection complémentaire dans des conditions de sécurité renforcée, qui correspondent selon elle, a minima, aux mesures suivantes :

✓ *Bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires) ;*

✓ *Vigilance particulière quant au respect des gestes barrière ;*

✓ *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 oeuvre des mesures de protection renforcées vues ci dessus, le salarié ne peut pas bénéficier du dispositif d'activité partielle.