

# COVID-19 : Dispositif d'indemnisation des interruptions de travail des salariés et des non-salariés - 06 avril 2021

<https://www.ameli.fr/pau/assure/covid-19/arrets-travail/covid-19-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail>

Un dispositif d'indemnisation dérogatoire des arrêts de travail pour certains publics a été créé dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Dans les situations suivantes, les démarches et les conditions permettant d'être pris en charge en arrêt de travail n'obéissent pas aux règles habituelles de l'arrêt de travail.

## Salariés de droit privé

Les personnes concernées qui ne peuvent pas télétravailler sont placées en activité partielle par leur employeur qui leur versera une indemnisation. Les renseignements sur l'activité partielle sont disponibles sur le [site du ministère du Travail](#) ou auprès des employeurs.

Plusieurs situations peuvent se présenter.

Une personne salariée qui **ne peut pas bénéficier des mesures de protection renforcées sur son lieu de travail** (lire l'encadré ci-après Quelles sont les mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ?), **ni télétravailler** et qui se trouve dans l'une des situations médicales listées ci-après, peut demander un certificat d'isolement à son médecin à remettre à son employeur afin de bénéficier de l'activité partielle.

Pour les personnes qui ne remplissent pas ces critères, le médecin traitant peut également établir un [arrêt de travail](#) s'il estime que les conditions de l'arrêt de travail dérogatoire sont remplies. Les personnes concernées bénéficient alors d'[indemnités journalières maladie](#) dans les conditions de droit commun.

Les personnes considérées comme vulnérables se trouvent dans l'une des situations médicales suivantes :

1. être âgé de 65 ans et plus ;
2. avoir des antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
3. avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
5. présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30) ;
8. être atteint d'une congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;
9. être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
  10. présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
  11. être au 3e trimestre de la grossesse ;
  12. être 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 hémiplégie, d'une primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

### Quelles sont les mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ?

Les mesures de protection renforcées sur le lieu de travail ont été définies par le gouvernement comme suit :

- 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 4 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.

Depuis le 1er septembre 2020, les salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable **ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire** indemnisé.

### Salariés cas contact

Ces salariés cas contact peuvent demander un arrêt de travail en ligne pour s'isoler sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr).

**Qui peut en bénéficier ?** Ce sont les salariés contactés par l'Assurance Maladie dans le cadre du contact tracing ou les salariés qui ont reçu une notification de l'application TousAntiCovid car ils ont été en cas contact avec une personne positive à la Covid-19. Dans les deux cas, s'ils sont dans l'impossibilité de télétravailler alors ils peuvent demander un arrêt de travail sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr).

**L'arrêt est d'une durée de 7 jours** débutant à la date à laquelle l'Assurance Maladie l'a contacté pour l'inviter à s'isoler et à réaliser un test, après un contact à risque avec une personne testée positive au coronavirus.

Pour les salariés qui se seraient déjà spontanément isolés avant cette date, **l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours**. Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, le salarié pourra demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires.

**Et pour les indemnités ?** L'arrêt de travail est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits, sans délai de carence et sans prise en compte dans les durées maximales de versement, jusqu'au 1er juin 2021. Il fait également l'objet d'un complément de l'employeur.

Avant de procéder au versement des indemnités journalières, l'Assurance Maladie vérifiera que l'assuré est bien connu en tant que cas contact à risque. En cas d'accord, une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire lui sera adressée, qui pourra être présentée à l'employeur.

### **Salarié parent d'enfant cas contact**

Pour les parents d'enfants cas contact qui n'ont pas de mode de garde alternatif et qui ne peuvent pas télétravailler, un courrier sera adressé soit par l'établissement, soit par l'Assurance Maladie valant attestation d'isolement pour bénéficier du chômage partiel. Ceci n'est valable que pour un seul des 2 parents. Sur la base de ce courrier, l'employeur procède à la déclaration d'activité partielle.

### **Salariés d'un établissement de santé ou médico-social**

Pour le cas particulier du personnel soignant des établissements de santé et médico-sociaux, les arrêts de travail sont établis par la médecine du travail ou la médecine de ville en l'absence de médecin du travail.

### **Salariés devant s'isoler à la suite d'un déplacement**

Tout salarié de retour d'un déplacement (professionnel ou personnel) doit obligatoirement **s'isoler 7 jours minimum à compter du jour de leur retour**. À l'issue des 7 jours, il convient de faire un test de dépistage. Pour prendre en compte la réception des résultats, l'isolement peut durer 9 jours au total. Cette obligation concerne les déplacements :

- entre le territoire métropolitain et les pays situés **hors espace européen** (Union européenne, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Vatican et Suisse) ;
- au départ ou à destination des départements et régions d'outre-mer (Drom) et des collectivités d'outre-mer (Com), à l'exception des déplacements entre Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Pour les salariés, la seule démarche à faire consiste à informer le plus rapidement de ce retour de déplacement l'employeur qui enclenchera la demande d'arrêt de travail via un téléservice dédié. Pour en savoir plus lire l'article [Covid-19 : isolement des salariés à la suite d'un déplacement pour motif impérieux](#).

L'indemnisation sera mise en œuvre automatiquement par l'Assurance Maladie à réception de la demande.

## **Quelle que soit votre situation professionnelle**

Dans les situations suivantes, sous réserve de respecter les conditions, l'assuré bénéficie d'un arrêt de travail et d'indemnités journalières. Ces IJ sont versées sans vérification des conditions d'ouverture de droits, sans délai de carence et sans qu'elles soient comptabilisées dans les durées maximales de versement, jusqu'au 1er juin 2021. Les salariés bénéficient du complément employeur.

### **Personnes présentant des signes évocateurs de Covid-19**

Il est demandé aux personnes avec des symptômes de la Covid-19 de rester [isolées](#) à domicile (ou dans un lieu d'hébergement si l'isolement au domicile n'est pas possible).

Elles doivent réaliser un test de dépistage dans les deux jours après l'apparition des symptômes. Dans l'attente des résultats, elles ne doivent sous aucun prétexte se rendre sur leur lieu de travail. Un [arrêt de travail](#) peut leur être fourni en attendant les résultats, si elles ne peuvent pas télétravailler, sur le [site declare.ameli.fr](#).

### **Personnes dont le test de dépistage est positif**

[Les personnes dont le test de dépistage est positif](#) doivent s'isoler pour éviter de transmettre le virus à leur entourage.

À réception des résultats du test, le médecin prescripteur (ou l'Assurance Maladie) prend contact avec elles pour leur expliquer les démarches à suivre et si besoin, leur délivrer un arrêt de travail pour couvrir la période d'isolement.

### **Voyageurs mis à l'isolement (quarantaine, septaine)**

Le voyageur faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine et qui ne peut pas télétravailler peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé par l'Assurance Maladie.

Il s'agit des personnes qui voyagent et qui sont mises en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna ou à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il s'agit des personnes en provenance du Royaume-Uni et qui vont en Métropole ; des personnes en provenance du Brésil et qui vont en Guyane ; des personnes en provenance de Mayotte, Guyane et la Réunion et qui vont vers un autre lieu français.

Ces mesures sont applicables aux arrêts prescrits à compter du 22 février 2021 et jusqu'au 1er juin 2021.