

INDEMNISATION DES SITUATIONS D'ISOLEMENT :

ARRETS DE TRAVAIL ET DELAI DE CARENCE

ACTIVITE PARTIELLE ET INDEMNISATION

La [loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022](#) vient prolonger les modalités de versement des indemnités journalières pour les salariés contraint de s'isoler ou d'arrêter de travailler. Vous trouverez ci-après le détail en fonction de chaque situation. Ces modalités de versement sont désormais applicables **jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2022 inclus**.

La gestion des isolements fait l'objet d'une fiche dédiée distincte de celle-ci, que vous pouvez retrouver en cliquant [ICI](#).

Cinq situations sont à distinguer :

LE SALARIE EST EN ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE → Arrêt de travail et délai de carence

Dans ce cadre, le salarié est placé en arrêt de travail classique et bénéficie de modalités d'indemnisation « classiques », soit le versement des IJSS après un délai de carence de 3 jours et le versement du complément employeur selon les modalités légales ou, le cas échéant, conventionnelles.

LE SALARIE EST EN ARRET DE TRAVAIL CAR IL PRESENTE DES SYMPTOMES DE LA COVID-19 OU UN TEST POSITIF (y compris autotest) → Arrêt de travail sans délai de carence si auto-déclaration et avec délai de carence si arrêt de travail prescrit par le médecin traitant

[Information préalable](#) de l'assurance maladie :

« Pourquoi est-il important de faire sa déclaration sur le téléservice ?

Si l'assuré présentant des signes évocateurs de Covid-19 et devant passer un test de dépistage se fait prescrire un arrêt de travail par son médecin, il sera indemnisé au titre du droit commun avec application de la carence et sans complément employeur.

À l'inverse, s'il fait sa demande d'arrêt de travail depuis le téléservice declare.ameli.fr, il bénéficiera du versement d'indemnités journalières et du complément employeur sans conditions d'ouverture ni délai de carence. »

Dans le cas où le salarié présente des symptômes à la covid-19 ou un test positif **lorsque son statut vaccinal n'est pas complet**, et qu'il **n'est pas en mesure de télétravailler**, il est soumis à une mesure d'isolement.

Durant cette mesure d'isolement, le salarié **bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire**, et donc **du versement des IJSS sans application d'un délai de carence**, sans nécessairement avoir rempli les conditions pour bénéficier d'un arrêt et sans prise en compte de cet arrêt dans la durée maximale de versement des IJSS.

Toutefois, pour bénéficier de cet arrêt de travail et de l'indemnisation qui en découle, le salarié symptomatique ou positif (après réalisation d'un autotest) doit :

1. Procéder à **une déclaration en ligne** de sa situation, [ici](#) et s'engager à réaliser un test dans les 2 jours. Le salarié pourra à l'issue de cette déclaration, télécharger un justificatif à remettre à l'employeur pour justifier de son absence.
2. Réaliser **dans les 2 jours suivant la déclaration un test antigénique ou PCR** et **déclarer à nouveau en ligne la date de réception du résultat du test ainsi que le lieu de dépistage**. Un document lui sera alors délivré correspondant au volet destiné à l'employeur, ce document devra être transmis à l'employeur dans les plus brefs délais.
→ Peu importe le résultat du test, le salarié **bénéficie du versement des IJSS et du complément employeur dérogatoires du 1^{er} jour et dans la limite de 4 jours**.
3. En fonction du résultat :
 - a. **Négatif** : l'assurance maladie met fin à l'arrêt de travail, le salarié peut reprendre son activité professionnelle ;
 - b. **Positif** : **le salarié est contacté par l'assurance maladie, le salarié est isolé pour 7 à 10 jours en fonction de son statut vaccinal** (voir **fiche dédiée**). La prolongation d'arrêt de travail dérogatoire doit évidemment être transmise à l'employeur.

LE SALARIE FAIT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT EN TANT QUE CAS CONTACT → Arrêt de travail sans délai de carence

Dans le cas où le salarié est contacté par l'assurance maladie est identifié **cas contact** et qu'il **n'est pas en mesure de télétravailler**, il est soumis à une mesure d'isolement **durant 7 jours uniquement si son statut vaccinal n'est pas complet**.

Durant cette mesure d'isolement, le salarié **bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire**, et donc **du versement des IJSS sans application d'un délai de carence**, sans nécessairement avoir rempli les conditions pour bénéficier d'un arrêt et sans prise en compte de cet arrêt dans la durée maximale de versement des IJSS.

Pour bénéficier de cet arrêt de travail et de l'indemnisation qui en découle, le salarié cas contact doit procéder à **une déclaration en ligne** de sa situation, [ici](#). Cette demande n'est toutefois pas possible si le salarié est d'ores et déjà placé en position d'activité partielle, les dispositifs ne sont **en effet pas cumulables**.

En ce qui concerne le **complément employeur** :

- Légal : les modalités dérogatoires de versement de l'indemnité journalière complémentaire, sans délai de carence ni condition d'ancienneté sont applicables jusqu'à **une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2022**.
- Conventionnel : **les modalités dérogatoires de versement de l'indemnité journalière complémentaire, sans délai de carence ni condition d'ancienneté sont applicables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022**.

Pour mémoire, l'article L.1226-1 du code du Travail prévoit une indemnisation égale à 90% de la rémunération brute (durant les 30 premiers jours).

LE SALARIE FAIT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT LORS D'UN DEPLACEMENT A L'ETRANGER → Arrêt de travail sans délai de carence

Dans le cas où un salarié est **de retour d'un déplacement à l'étranger** (professionnel ou personnel), il est contraint de **s'isoler** et réaliser à l'issue de cette période un test de dépistage afin de lever cet isolement.

L'isolement concerne plusieurs destinations, fortement évolutive en fonction de la situation sanitaire de chaque pays. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le site du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Quoiqu'il en soi, depuis le 22 février 2021, durant cette mesure d'isolement et uniquement lorsque le télétravail n'est pas possible, le salarié **bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire**, et donc **du versement des IJSS sans application d'un délai de carence**, sans nécessairement avoir rempli les conditions pour bénéficier d'un arrêt et sans prise en compte de cet arrêt dans la durée maximale de versement des IJSS.

Pour bénéficier de cet arrêt dérogatoire, le salarié **doit informer l'employeur** de son retour, ce dernier procédera ensuite à la **demande d'arrêt de travail dérogatoire** sur declare.ameli.fr en utilisant le nouveau téléservice « **déplacement pour motif impérieux** ».

Le **complément employeur** sera par ailleurs maintenu dans les mêmes conditions que pour les salariés cas contact.

Pour plus d'informations, consultez la fiche dédiée de l'assurance maladie, disponible [ici](#).

LE SALARIE EST UNE PERSONNE VULNERABLE → **Activité partielle en derniers recours**

Pour identifier une personne vulnérable, il faut au préalable remplir 4 conditions :

1. **Entrer dans la liste des personnes considérées comme vulnérables ([décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021](#))¹ ;**
2. **Ne pas avoir la possibilité de recourir totalement au télétravail ;**
3. **Être affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales ;**

-
- ¹ être âgé de 65 ans et plus ;
 - avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : 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 ;
 - 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 sévère ;
 - être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
 - présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
 - être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - o médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - o infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - o consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - o liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
 - être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
 - présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
 - être au troisième trimestre de la grossesse ;
 - 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 tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
 - être atteint de trisomie 21.

4. **Ne pas pouvoir bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :**

- Isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, sinon, 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 ;
- 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 pas 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) ;
- Absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- Nettoyage et 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 ;
- 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 ;
- 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.

Une fois ces conditions remplies, le salarié peut demander à bénéficier **d'un certificat d'isolement** à son médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à l'employeur afin d'être placé en activité partielle.

Lorsque le salarié a déjà fait à ce titre l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août derniers, un nouveau justificatif ne sera pas nécessaire, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas évolué.

Lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de précautions 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.

Depuis le 27 septembre, lorsque l'employeur estime que le placement en activité partielle n'est pas fondé, il saisit le médecin du travail (qui peut recourir à une équipe pluridisciplinaire) pour apprécier :

- l'exposition du salarié à de fortes densités virales ;
- la mise en œuvre de protection renforcées suffisantes par l'employeur.

A noter, les travailleurs non-salariés peuvent demander dans ce cadre à bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire (sans délai de carence notamment) via le téléservice « declare.ameli.fr » ou pour les assurés du régime agricole sur le téléservice « declare2.msa.fr », sans consultation préalable d'un médecin.

Pour plus d'informations :

- consultez [ici](#) notre fiche dédiée à l'activité partielle ;
- consultez [ici](#) notre fiche dédiée sur le protocole sanitaire.

Par ailleurs et spécifiquement pour **les salariés immunodéprimés**, pour bénéficier de l'activité partielle, le salarié doit remplir deux conditions :

- Ne pas **pouvoir recourir totalement au télétravail** ;
- **Être sévèrement immunodéprimés** :
 - o ayant reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - o sous chimiothérapie lymphopénisante ;
 - o traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
 - o dialysée chroniques après avis de leur médecin traitant qui décidera de la nécessité des examens adaptés ;
 - o au cas par cas, les salariés sous immunosuppresseurs ne relevant pas des catégories susmentionnées ou porteuses d'un déficit immunitaire primitif.

LE SALARIE EST CONTRAINT DE GARDER SON ENFANT DE MOINS DE SEIZE ANS OU UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP → Arrêt de travail sans délai de carence ou activité partielle en derniers recours

Il convient dans ce cadre de distinguer deux situations :

- **Fermeture de l'établissement scolaire** : le salarié bénéficie dans ce cadre de l'**activité partielle**. Cette indemnisation pourra bénéficier à **un parent par foyer**, en cas d'**incapacité de télétravail** des deux parents et sur présentation d'un **justificatif** attestant :
 - o de la **fermeture de la classe** ;
 - o OU d'un **document de l'Assurance maladie** attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre ;Cette indemnisation durera au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement. Pour plus d'informations sur l'activité partielle, consulter [ici](#) notre fiche dédiée.
- **Salarié cas contact d'un enfant positif à la covid-19** : le salarié bénéficie d'un **arrêt de travail dérogatoire**, et donc du versement des IJSS sans application d'un délai de carence, sans nécessairement avoir rempli les conditions pour bénéficier d'un arrêt et sans prise en compte de cet arrêt dans la durée maximale de versement des IJSS. Les parents concernés sont contactés par l'Assurance maladie, sont ensuite invité à s'auto-déclarer via le téléservice « declare.ameli.fr », et l'arrêt de travail durera 7 jours à partir de cette notification (il pourra être prolongé de 7 jours supplémentaires si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial).

A noter, les travailleurs non-salariés peuvent demander dans ce cadre à bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire (sans délai de carence notamment) via le téléservice « declare.ameli.fr » ou pour les assurés du régime agricole sur le téléservice « declare2.msa.fr », sans consultation préalable d'un médecin.