

INDEMNISATION DES SITUATIONS D'ISOLEMENT : ARRETS DE TRAVAIL ET DELAI DE CARENCE ACTIVITE PARTIELLE ET INDEMNISATION

Un nouveau [décret n°2021-271 du 11 mars 2021](#) 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'au 1^{er} juin 2021.

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 → 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, 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 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 **repandre son activité professionnelle** ;
 - b. **Positif** : le salarié est contacté par l'assurance maladie, le salarié **est isolé pour 10 jours**. 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 (consultez [ici](#) notre fiche dédiée à la gestion des cas contacts).

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'au 1^{er} juin 2021.
- Conventionnel : en l'absence de précision dans les textes, il convient d'appliquer scrupuleusement le régime conventionnel applicable dans l'entreprise.

Pour mémoire, l'article L1226-1 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 DANS LES TERRITOIRES D'OUTRE MER → 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 pour une période de 7 jours** et réaliser à l'issue de cette période un test PCR afin de lever cet isolement.

L'isolement concerne :

- les déplacements par transport terrestre en provenance du Brésil à destination de la Guyane ;
- les déplacements en provenance de Mayotte, la Guyane et la Réunion vers tout autre point du territoire national ;
- les arrivées sur le territoire métropolitain en provenance du Royaume-Uni ;
- les arrivées 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 et à Saint-Pierre-et-Miquelon, quelle que soit la provenance.

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 3 conditions :

1. **Entrer dans la liste des personnes considérées comme vulnérables (décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020** définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle)¹.
2. **Ne pas avoir la possibilité de recourir totalement au télétravail ;**
3. **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

-
- 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 dialysée ;
 - 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 hémip légie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

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.

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.

LE SALARIE EST CONTRAINT DE GARDER SON ENFANT DE MOINS DE SEIZE ANS OU UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP FAISANT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT, D'EVICION OU DE MAINTIEN A DOMICILE → **Activité partielle** [en derniers recours](#)

Depuis le 1^{er} septembre 2020, le salarié relevant de ce cadre est placé en **activité partielle** et bénéficie d'une indemnisation de 70% de sa rémunération totale brute. L'employeur perçoit une allocation égale à 100% de l'indemnité versée au salarié.

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 de la fermeture de la classe**.

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 sur l'activité partielle, consulter [ici](#) notre fiche dédiée.