



## **ABSENCES LIÉES À LA COVID-19 : QUELS SONT LES CAS ET LES MODALITÉS D'INDEMNISATION ?**

Depuis le début de la crise sanitaire, certaines situations font l'objet soit d'un arrêt de travail indemnisé dans des conditions dérogatoires, soit d'une prise en charge au titre de l'activité partielle. Concernant les absences pour garde d'enfant, le ministère du Travail a fait évoluer son jeu de questions-réponses le 22 février 2022.

### ➤ Absences liées à la Covid-19

	<b>Salarié<sup>1</sup></b>	<b>Non salarié</b>
<b>Testé positif à la Covid-19, y compris par autotest</b> condition d'effectuer un test RT-PCR ou antigénique dans un délai de 2 jours	Arrêt de travail dérogatoire si télétravail impossible	Arrêt de travail dérogatoire si télétravail impossible
<b>Symptômes de la Covid-19</b> à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours		
<b>Cas contact</b> relevé par l'assurance maladie, y compris lorsque l'enfant du salarié est positif <sup>2</sup>		
<b>Isolement après déplacement : territoires visés</b>		
<b>Garde d'enfant</b>	Activité partielle dérogatoire si télétravail impossible	
<b>Personne vulnérable</b>		
<b>Cohabitant avec une personne vulnérable</b>	N'est plus considéré comme un motif d'absence Covid depuis le 1er septembre 2020	

<sup>1</sup>Titulaire d'un contrat de travail (existence d'un lien de subordination entre le salarié et l'employeur)

<sup>2</sup>

[Le ministère de la Santé a annoncé](#) le 3 septembre 2021 que, lorsqu'un enfant est testé positif, un des parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire même s'ils sont vaccinés et non soumis à isolement. Dans un premier temps, la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail. Puis, dans un second temps, les parents concernés pourront déclarer directement leur arrêt de travail sur le téléservice [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr).



## Le site de l'assurance maladie détaille les règles d'isolement applicables à chaque cas

(salarié positif ou cas contact et enfant du salarié positif ou cas contact, en fonction du schéma vaccinal).

Les arrêts de travail ordinaires, non liés à la Covid-19, sont traités selon les règles de droit commun ; les aménagements liés à la crise sanitaire ne leur sont plus applicables.

### ➤ Arrêts de travail dérogatoires<sup>3</sup>

<b>Date d'application des dérogations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• IJSS : jusqu'au 31 décembre 2022<sup>4</sup></li><li>• Complément employeur : date à fixer par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022<sup>5</sup></li></ul>
<b>Conditions et modalités de mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le <a href="https://www.ameli.fr">site Ameli.fr</a> détaille les conditions et modalités d'application des arrêts de travail dérogatoires pour chaque situation</li></ul>
<b>Dérogations applicables aux IJSS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conditions d'ouverture de droit<sup>6</sup>: NON applicables</li><li>• Délai de carence de 3 jours : NON applicable</li><li>• Durée maximale d'indemnisation : NON prise en compte des IJSS de l'arrêt en cause dans l'appréciation</li></ul>
<b>Dérogations applicables au complément employeur (L 1226-1 C. tr.)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Condition d'ancienneté d'1 an : NON applicable</li><li>• Conditions d'envoi de l'arrêt dans les 48h et d'être soigné en France : NON applicable</li><li>• Champ d'application élargi<sup>7</sup></li><li>• Délai de carence de 7 jours : NON applicable</li><li>• Durée maximale d'indemnisation : NON prise en compte dans l'appréciation de l'arrêt en cause, ni des arrêts indemnisés dans les 12 mois précédents</li></ul>

<sup>3</sup> Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 modifié ; dispositions pouvant être adaptées ou complétées par ordonnance ; ces modifications peuvent être rétroactives dans la limite d'1 mois (LFSS 2022 n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, article 93, II, 2°)

<sup>4</sup> LFSS 2022 n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, article 93, II, 1°

<sup>5</sup> Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire (art. 13)

<sup>6</sup> Durée de cotisation ou nombre d'heures préalables

<sup>7</sup> Élargissement aux travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires

## ➤ Activité partielle dérogatoire<sup>8</sup>

<b>Date d'application</b>	Jusqu'à une date à fixer par décret et au plus tard le 31 juillet 2022 <sup>9</sup>
<b>Cas d'application</b>	<p>Les <b>salariés</b> de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Personne vulnérable</b>, dans les conditions définies par <a href="#">décret</a> et commentées dans une <a href="#">fiche spécifique par le ministère du Travail</a><sup>10</sup></li> <li>• <b>Parent d'un enfant</b> de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile : voir <a href="#">QR du ministère du Travail</a> intégrant notamment les cas <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ de l'assistant(e) maternel(le) positif(ve) ou cas contact intrafamilial</li> <li>◦ de l'enfant cas contact et immunodéprimé grave</li> </ul> </li> </ul>
<b>Modalités d'application</b>	<p>Conditions d'application et justificatifs précisés par le ministère du Travail dans un jeu de « <a href="#">questions-réponses</a> »</p> <p>Application des règles de droit commun et non celles de l'APLD (activité partielle de longue durée)</p> <p>Le CSE n'a pas à être consulté</p>
<b>Indemnité à verser au salarié<sup>11</sup></b>	<p>70 % du brut*</p> <p>Application de la RMM (rémunération minimale mensuelle)</p>
<b>Allocation versée à l'employeur<sup>12</sup></b>	<p>Pour les heures chômées depuis le 1er avril 2021 : 70 % du brut* quel que soit le secteur d'activité<sup>13</sup></p> <p>Application de l'allocation minimale en vigueur</p>
<p>*Pourcentage de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés selon la méthode du maintien de salaire, dans la limite de 4,5 Smic</p>	

<sup>8</sup> [Article 20](#) de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

<sup>9</sup>

[Article 20](#), III de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

<sup>10</sup>

Critères ayant évolué en dernier lieu le 27 septembre 2021 (décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021), le ministère du Travail a indiqué qu'un nouveau certificat de travail devrait être présenté à l'employeur

<sup>11</sup> Article 9 du [décret n° 2020-1786](#) du 30 décembre 2020

<sup>12</sup>

Article 9 du [décret n° 2020-1786](#) du 30 décembre 2020

<sup>13</sup>

Avant le 1er avril 2021, le taux de l'allocation était différent en fonction du secteur d'activité de l'employeur (secteur protégé : 70% ou non : 60%)