



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

	Salarié¹	Non salarié
Testé positif à la Covid-19, y compris par autotest 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
Symptômes de la Covid-19 à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours		
Cas contact relevé par l'assurance maladie, y compris lorsque l'enfant du salarié est positif ²		
Isolement après déplacement : territoires visés		
Garde d'enfant	Activité partielle dérogatoire si télétravail impossible	
Personne vulnérable		
Cohabitant avec une personne vulnérable	N'est plus considéré comme un motif d'absence Covid depuis le 1er septembre 2020	

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

²

[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.



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 dérogatoires³

Date d'application des dérogations	<ul style="list-style-type: none">• IJSS : jusqu'au 31 décembre 2022⁴• Complément employeur : date à fixer par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022⁵
Conditions et modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none">• Le site Ameli.fr détaille les conditions et modalités d'application des arrêts de travail dérogatoires pour chaque situation
Dérogations applicables aux IJSS	<ul style="list-style-type: none">• Conditions d'ouverture de droit⁶: NON applicables• Délai de carence de 3 jours : NON applicable• Durée maximale d'indemnisation : NON prise en compte des IJSS de l'arrêt en cause dans l'appréciation
Dérogations applicables au complément employeur (L 1226-1 C. tr.)	<ul style="list-style-type: none">• Condition d'ancienneté d'1 an : NON applicable• Conditions d'envoi de l'arrêt dans les 48h et d'être soigné en France : NON applicable• Champ d'application élargi⁷• Délai de carence de 7 jours : NON applicable• Durée maximale d'indemnisation : NON prise en compte dans l'appréciation de l'arrêt en cause, ni des arrêts indemnifiés dans les 12 mois précédents

³ 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°)

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

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

⁶ Durée de cotisation ou nombre d'heures préalables

⁷ Élargissement aux travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires

➤ **Activité partielle dérogatoire**

Date d'application	Jusqu'à une date à fixer par décret et au plus tard le 31 juillet 2022 ⁹
Cas d'application	<p>Les salariés 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"> • Personne vulnérable, dans les conditions définies par décret et commentées dans une fiche spécifique par le ministère du Travail¹⁰ • Parent d'un enfant 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 QR du ministère du Travail intégrant notamment les cas <ul style="list-style-type: none"> ◦ de l'assistant(e) maternel(le) positif(ve) ou cas contact intrafamilial ◦ de l'enfant cas contact et immunodéprimé grave
Modalités d'application	<p>Conditions d'application et justificatifs précisés par le ministère du Travail dans un jeu de « questions-réponses »</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>
Indemnité à verser au salarié ¹¹	<p>70 % du brut*</p> <p>Application de la RMM (rémunération minimale mensuelle)</p>
Allocation versée à l'employeur ¹²	<p>Pour les heures chômées depuis le 1er avril 2021 : 70 % du brut* quel que soit le secteur d'activité¹³</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>	

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

⁹ [Article 20](#), III de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

¹⁰ 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

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

¹² Article 9 du [décret n° 2020-1786](#) du 30 décembre 2020

¹³ 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%)