

GUIDE PRATIQUE



ARRÊTS DE TRAVAIL

Liés au Coronavirus



MAJ : 08.09.2022

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Chers clients et partenaires,

Nos experts Paie et Conseil continuent de vous informer sur tous les thèmes relatifs à la période de crise du Coronavirus.

Dans ce document, vous trouverez les différentes règles applicables pour la gestion des arrêts de travail durant cette période inédite.

Toutes les réponses sont dans ce guide pratique.

Bonne lecture.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

1.

ARRÊTS DE TRAVAIL

En vigueur à ce jour

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Qui peut être en arrêt de travail aujourd'hui ?

- Les salariés bénéficiant d'un **arrêt de travail, car ils sont identifiés COVID** et ne pouvant télétravailler.
- **Salariés symptomatiques Covid-19**, ne pouvant télétravailler et à condition qu'ils effectuent un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
- Depuis le 28 avril 2021, aux salariés, en quarantaine, qui sont de retour d'un pays ou territoire dans lequel circule activement le virus ainsi que ses variants et ne pouvant télétravailler.
- Depuis le 28 avril 2021, aux salariés ne pouvant télétravailler qui sont positifs à l'autotest de détection antigénique à condition qu'ils réalisent un test de détection du virus (test PCR ou antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail. Ce régime s'appliquera jusqu'à la date d'obtention du résultat du test.
- Le salarié parent d'un enfant déclaré positif au covid-19, que le salarié soit vacciné ou non.
- Les salariés ayant un arrêt de travail pour **maladie classique**, c'est à dire "hors COVID".

Les modalités de ces arrêts dérogatoires restent, à ce stade, inchangées.

Il faudra alors continuer à déclarer ou bien prolonger les déclarations sur le portail declare.ameli.fr ou declare.msa.fr.

***Pour rappel, il n'est plus possible d'avoir un arrêt de travail
« personne à risque » ou partageant le domicile avec une
personne vulnérable, ou bien pour garde d'enfant.***

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Procédure pour avoir arrêt de travail lié au COVID 19 :

À partir du 10 janvier 2021, dès qu'un salarié aura des symptômes du covid-19 ou qu'il sera cas contact, il lui suffira de s'inscrire sur le site de l'assurance maladie pour obtenir un arrêt de travail immédiat :

[SITE AMELI](#)

- Le salarié n'aura pas besoin d'aller voir un médecin pour bénéficier d'un arrêt de travail.
- Un document justifiant de la nécessité de s'isoler est téléchargeable pour transmission à son employeur

ATTENTION - PRECISION IMPORTANTE !

Le site Internet de l'assurance maladie souligne que si un assuré présente des signes de Covid-19, doit passer un test de dépistage se fait prescrire un arrêt de travail par son médecin, **il sera indemnisé dans les conditions de droit commun** (délai de carence, etc.) .

À l'inverse, s'il fait sa demande d'arrêt de travail depuis le téléservice, il bénéficiera du régime des arrêts de travail dérogatoire.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Des précisions ont été apportées :

Les salariés concernés s'engagent à effectuer un test de dépistage (test RT-PCR ou test antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt.

Ils seraient indemnisés jusqu'au résultat du test et percevraient les IJSS et le complément employeur, sans délai de carence ou de conditions d'ouverture du droit.

Procédure pour avoir arrêt de travail lié au COVID 19 :

Si le test s'avère positif, l'arrêt de travail serait prolongé.

Si le test est négatif, le salarié reprendrait son travail (ou consulterait un médecin en cas de symptômes persistants).

Le Premier ministre a aussi ajouté que :

- l'assurance maladie procédera à un suivi systématique des personnes concernées, avec 2 à 3 appels téléphoniques sur 7 jours ;*
- chaque personne déclarée positive se verra proposer, à compter du 20 janvier, une visite à domicile par un infirmier.*

Que le test soit positif ou négatif, l'assuré est indemnisé pour la période allant de la date de la première déclaration sur le téléservice et la date de résultat du test déclarée.

Cette durée ne peut dans tous les cas excéder 4 jours.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Cas de figure	Formalités
Salarié qui présente des symptômes de la Covid-19	Test de détection au virus à réaliser dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail Déclaration en ligne sur le site internet dédié
Salarié qui est contaminé par la Covid-19	Présentation d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la Covid-19 Déclaration en ligne sur le site internet dédié
Salarié "cas contact" qui fait l'objet d'une mesure d'isolement	Déclaration en ligne sur le site internet dédié
Assuré "vulnérable" qui ne peut pas être placé en activité partielle	Déclaration en ligne sur le site dédié
Les salariés positifs à l'autotest de détection antigénique	Déclaration en ligne sur le site dédié

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Quelle indemnisation pour les personnes qui sont en arrêt de travail ?

1/ Pour les salariés identifiés COVID19

Cas de figure	IJSS applicable jusqu'au 31/12/2022	Indemnisation complémentaire employeur (légale) Applicable jusqu'au 31/12/2022
Arrêts salariés identifiés COVID19, Arrêts salariés symptomatiques	Oui. Sans délai de carence <i>Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans)</i>	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Taux maintien de salaire classique * (30 jours à 90% puis 30 jours à 2/3)

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

* Les modalités de **calcul de la durée maximale d'indemnisation** en vigueur :

À titre dérogatoire, ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

2/ Pour les arrêts « cas contact Covid »/ positifs à l'autotest de détection antigénique

Cas de figure	IJSS applicable jusqu'au 31/12/2022	Indemnisation complémentaire employeur (légale) Applicable jusqu'au 31/12/2022
Salariés non vacciné et non malade mais « cas contact » avec un salarié malade identifié coronavirus	Oui. Sans délai de carence <i>Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans)</i>	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Taux maintien de salaire classique *

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

* Les modalités de **calcul de la durée maximale d'indemnisation** en vigueur :

À titre dérogatoire, ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

3/ Pour les arrêts « isolement » après certains déplacements

Cas de figure	IJSS applicable jusqu'au 31/12/2022	Indemnisation complémentaire employeur (légale) Applicable jusqu'au 31/12/2022
Salariés revenant de certains pays étrangers ou en déplacement en outre-mer et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ayant débuté le 22/02/2021 (1)	Oui. Sans délai de carence <i>Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans)</i>	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Taux maintien de salaire classique (2)

(1) Deux types d'isolement sont concernés:

→ Isolement de 7 jours après un déplacement dans les pays suivants:

retour sur le territoire métropolitain en provenance d'un pays étranger autre que ceux de l'Union européenne, Andorre, l'Islande, le Liechtenstein, Monaco, la Norvège, Saint-Martin, le Saint-Siège ou la Suisse ; au départ ou à destination des départements et territoire d'outre-mer.

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement plus 2 jours au maximum pour le rendu du résultat du test de dépistage soit 9 jours au maximum.

→ Placement en isolement sur décision préfectorale à l'arrivée en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin, Wallis et Futuna et Saint-Barthélemy.

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

(2) Les modalités de **calcul de la durée maximale d'indemnisation** en vigueur :

À titre dérogatoire, ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

4/ Pour les arrêts « Parents d'un enfant positif au Covid-19 »

Cas de figure	IJSS applicable jusqu'au 31/12/2022	Indemnisation complémentaire employeur (légale) Applicable jusqu'au 31/12/2022
Salariés qui sont parent d'un enfant positif au covid, que le salarié soit vacciné ou non	Oui. Sans délai de carence <i>Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans)</i>	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Taux maintien de salaire classique *

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

* Les modalités de **calcul de la durée maximale d'indemnisation** en vigueur :

À titre dérogatoire, ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

5/ Pour les arrêts classiques

Cas de figure	IJSS	Indemnisation complémentaire employeur (légale)
Arrêts maladie classique (non lié au COVID 19) Mesures applicables pour tout nouvel arrêt	Oui. Sans délai de carence 10/07/2020	Oui. Sans délai de carence 10/07/2020 Sans condition d'ancienneté 31/12/2020 Taux maintien de salaire classique (30 jours à 90% puis 30 jours à 2/3)

* Les modalités de **calcul de la durée maximale d'indemnisation en vigueur** :

À titre dérogatoire, ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

2.

**Comment gérer le
maintien de salaire
maladie d'un salarié
si ma société est en activité
partielle ?**

ARRÊTS DE TRAVAIL liés au Coronavirus

Principe de base :

Le complément de l'employeur (maladie classique, arrêt Covid, AT, maternité etc) ne peut pas conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Il existe alors 2 cas de figure :

- **Si le salarié n'avait pas été en arrêt => il aurait été placé en activité partielle**

Le complément employeur, versé en plus des IJSS, s'ajuste alors pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle.

- **Si le salarié n'avait pas été en arrêt => il aurait travaillé**

C'est le cas notamment si le service d'affectation du salarié continue normalement l'activité, alors que le reste de l'entreprise est à l'arrêt : le salarié n'aurait pas été en activité partielle, il semble donc logique que l'employeur fasse le maintien de salaire « classique », non plafonné au montant de l'indemnité activité partielle.

Le maintien de salaire pour arrêt de travail reste soumis aux cotisations et contributions sociales de droit commun.

Le maintien se fait-il en net ou en brut ?

Si l'on maintient 70% du brut : le maintien maladie étant soumis à charges, le net sera moins élevé (car déduction de charges) que si la rémunération était perçue dans le cadre de l'activité partielle (exonération de charges).

Il faut donc prendre ce paramètre en compte.

3.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Des cas de figure

Cas de figure	IJSS applicable jusqu'au 31/12/2022 (10)	Indemnisation complémentaire employeur (légale) Applicable jusqu'au 31/12/2022 (9)
Salarié malade identifié coronavirus et salariés symptomatiques ne pouvant télétravailler	Oui. Sans délai de carence	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté
Salarié non vacciné et non malade mais « cas contact » avec un salarié malade identifié coronavirus ne pouvant télétravailler	Oui. Sans délai de carence	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté
Salarié non malade mais en isolement suite à des déplacements dans certains pays étrangers ou en outrem-er et ne pouvant télétravailler	Oui. Sans délai de carence	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté
Salarié positif à l'autotest de détection antigénique à condition qu'il réalise un test de détection du virus dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt et ne pouvant télétravailler	Oui. Sans délai de carence	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté
Salarié parent d'un enfant positif au covid-19	Oui. Sans délai de carence	Oui. Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté
Salarié malade non identifié coronavirus Applicable jusqu'au 10/07/2020 ou jusqu'au 31/12/2020	Oui. Sans délai de carence A partir du 26 mars 2020 (2) Et jusqu'au 10/07/2020 (5)	Oui. Maintien d'un délai de carence de 3 jours Pour les arrêts ayant commencé entre le 12 mars et le 23 mars 2020 (4) Sans délai de carence A partir du 24 mars 2020 (4) et jusqu'au 10/07/2020 (5) Suppression condition d'ancienneté A partir du 12 mars 2020 (3)14 Et jusqu'au 31/12/2020 (5)

- (1) D. n°2020-73, 31 janv. 2020 : JO, 1er févr. 2020
- (2) L. n°2020-290, 23 mars 2020 : JO, 24 mars 2020
- (3) Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars 2020 + Ord. n°2020-428 du 15 avril 2020 : JO, 16 avril 2020
- (4) D. n° 2020-434 du 16 avril 2020 : JO, 17 avril 2020
- (5) D. n° 2020-637 du 27 mai 2020 et L. n°2020-546 du 11 mai 2020 ayant prolongé l'état d'urgence sanitaire
- (6) D. n°2020-1386 du 14 novembre 2020
- (7) D. n°2021-13 du 8 janvier 2021, JO du 9
- (8) D. n°2021-271 du 11 mars 2021, JO du 12
- (9) Loi 2021-1465 du 12 novembre 2021, JO du 11
- (10) ~~Loi 2021-1754 du 23 décembre 2021, JO du 24~~

(4) Zoom sur le décret n°2020-434 du 16/04/2020

Concernant la suppression du délai de carence pour le maintien de salaire employeur légal :

Le décret n°2020-434 est venu abroger le décret n°2020-193 du 4 mars 2020 : JO, 5 mars 2020. La suppression du délai de carence qui était applicable au 05/03/2020 est désormais applicable à compter du 12/03/2020 seulement. Il existe donc un flou sur la période allant du 05/03 au 11/03. Les impacts en paie étant importants, des précisions de l'administration sont attendues sur ce point.

(3) Zoom sur l'ordonnance n°2020-348 du 15/04/2020

concernant la suppression de la condition d'ancienneté pour le maintien de salaire employeur légal :

La lecture de l'ordonnance pourrait faire penser que tous les arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 seraient concernés par le régime dérogatoire (un arrêt ayant débuté en janvier et toujours en cours au 12 mars bénéficierait du régime de faveur).

Les impacts en paie étant très importants, des précisions de l'administration sont attendues sur ce point.

En présence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire

Les dispositions conventionnelles **restent applicables !**

Il convient donc de comparer les conditions du « maintien de salaire légal sans carence ni ancienneté » et celles du « maintien de salaire conventionnel avec carence et ancienneté éventuelles » => il faut appliquer la disposition la plus avantageuse au salarié !

CONTACT



12 rue Gambetta

64000 PAU

05.59.30.07.77

contact@paie-rh.com

www.paie-rh.com