



---

## PROLONGATION DES DEROGATIONS EN MATIERE D'INDEMNISATION DES ARRETS MALADIE

---

Pour mémoire, un décret n°2021-13 du 8 Janvier 2021 et publié au Journal Officiel le 9 Janvier 2021 a fixé des conditions dérogatoires mais temporaires, tant pour l'indemnisation par l'assurance maladie que pour celle due par l'employeur, pour certaines catégories de salariés dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de COVID 19.

Ces mesures étaient initialement applicables jusqu'au 31 Mars 2021.

**Un décret n° 2021-171 du 11 Mars 2021 et publié au Journal Officiel le 12 Mars 2021 est venu aménager et prolonger les dispositions du décret du 8 Janvier 2021, et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> Juin 2021.**

### **1. Indemnisation par l'assurance maladie**

#### **Quelles sont les situations justifiant les dérogations ?**

Le décret précité prolonge, jusqu'au 1<sup>er</sup> Juin 2021, les dérogations aux conditions de versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour les personnes qui se trouvent **dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler** pour l'un des motifs suivants :

- **les salariés « cas contact »** ne pouvant télétravailler et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ;
- **les salariés** ne pouvant télétravailler **présentant les symptômes de l'infection au covid-19**, ceux-ci devant avoir réalisé un test de détection au virus 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 ;
- **les salariés positifs au test de détection Covid-19** ;
- **les salariés** ne pouvant télétravailler **ayant fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-**



Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le décret du 11 Mars 2021 ne fait pas que prolonger le dispositif existant puisqu'il crée également un cinquième motif, celui des **salariés** ne pouvant télétravailler **isolés pendant 7 jours au retour d'un déplacement pour motif impérieux entre le territoire métropolitain et les pays situés en dehors de l'espace européen ou au départ ou à destination des départements et régions d'outre-mer et des collectives d'outre-mer.**

### Conditions dérogatoires de versement :

Ces salariés, dès lors qu'ils ne peuvent télétravailler, bénéficient des indemnités journalières de Sécurité Sociale dans les conditions dérogatoires suivantes :

- sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale ou de contribution minimale ;
- **sans application du délai de carence de 3 jours ;**
- sans que les indemnités journalières perçues au titre de cet arrêt soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.

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.

### Rappel des formalités :

Les salariés se trouvant dans l'une des quatre premières situations ci-dessus énumérées **devront procéder à une déclaration en ligne via le téléservice mis en place par la caisse nationale de l'assurance maladie.**

Une fois cette déclaration accomplie, **un arrêt de travail dérogatoire sera établi par la CPAM** et transmis au salarié.

Ce dernier devra communiquer l'arrêt dérogatoire à son employeur dans les meilleurs délais.

En ce qui concerne le dernier cas des salariés isolés au retour d'un déplacement pour motif impérieux), c'est l'employeur qui effectuera directement la demande via un



nouveau téléservice « *Déplacement pour motif impérieux* » disponible sur le site [decadre.ameli.fr](http://decadre.ameli.fr).

## **2. Indemnisation complémentaire légale à la charge de l'employeur**

Les salariés bénéficiant des indemnités journalières de Sécurité Sociale sous conditions dérogatoires pourront également prétendre de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur (90 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours d'arrêt, puis 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants) dans des conditions dérogatoires.

Ces conditions sont les suivantes :

- **sans condition d'ancienneté** (pour mémoire, la condition habituelle à respecter pour prétendre à l'indemnité légale complémentaire est en principe d'une année) ;
- **sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité** résultant de la maladie ;
- **sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne** ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- **sans délai de carence de 7 jours** ;
- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires, habituellement exclus du champ d'application de l'indemnité légale complémentaire, bénéficieront également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur dans les conditions dérogatoires ci-dessus précisées.

**A NOTER** : Si la convention collective applicable prévoit des dispositions globalement plus favorables en matière de maintien de salaire que celles prévues pour l'indemnisation légale, ce sont ces dispositions conventionnelles qui devront s'appliquer.

## **3. Dates d'application de ces mesures dérogatoires :**



Pour mémoire, ces mesures dérogatoires s'appliquent :

- depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2021 aux indemnités versées aux salariés « cas contact »; quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant ;
- depuis le 10 Janvier 2021 pour les salariés présentant des symptômes, pour ceux ayant effectué un test et pour ceux contaminés par le Covid-19.

Pour les salariés isolés qui se sont déplacés pour motif impérieux, les dispositions dérogatoires s'appliquent aux retours intervenant depuis le 22 Février 2021.

**Ces mesures dérogatoires prendront fin au 1<sup>er</sup> Juin 2021.**