



Nouveau dispositif d'arrêt de travail pour les personnes symptomatiques non encore dépistées

Suite aux annonces gouvernementales, un décret (n° 2021-13) du 8 janvier 2021 précise les dérogations possibles pour le versement des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire.

Afin d'encourager les salariés présentant des symptômes de la COVID-19 à s'isoler, et dans l'attente de leurs résultats du test, ce nouveau décret vient notamment préciser la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières (versement dès le premier jour d'arrêt).

Le décret couvre les arrêts débutant à compter du 10 janvier 2021 et a vocation à s'appliquer jusqu'au 31 mars 2021.

Également, ce dispositif d'indemnisation plus favorable a été étendu à d'autres arrêts dérogatoires (ex : salariés parents d'enfant de moins 16 ans, salariés vulnérables, etc.) entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 mars 2021. Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. Ils sont dès lors soumis à cotisations.

1/ Rappels des symptômes de la Covid-19

Quels sont les symptômes liés à la Covid-19 ?

Selon l'Assurance Maladie, les principaux symptômes, combinés ou isolés, de l'infection par la Covid-19 sont :

- une [fièvre](#) ou sensation de fièvre ;
- des signes respiratoires, comme une toux, un essoufflement ou une sensation d'oppression dans la poitrine ;
- des maux de tête, courbatures, une fatigue inhabituelle ;
- une perte brutale de l'odorat (sans obstruction nasale), une disparition totale du goût, ou une diarrhée ;
- dans les formes plus graves : difficultés respiratoires pouvant mener jusqu'à une hospitalisation en réanimation voire au décès.



Nouveau dispositif d'arrêt de travail pour les personnes symptomatiques non encore dépistées

2/ Arrêt dérogatoire à l'initiative d'un salarié symptomatique à la Covid-19

a/ Exclusion des cas contact du dispositif

Qu'est-ce qu'un cas contact ?

Avant toute chose, il convient de rappeler qu'est considérée comme cas contact, toute personne qui a été en contact avec un individu ayant été diagnostiqué positif à la Covid-19.

Est considérée comme tel, celle ayant eu un contact avec une personne porteuse de ce virus :

- soit en face à face à moins d'un mètre et sans masque ou autre protection efficace (ex : embrassade, serrage de main, etc.) ;
- soit plus de 15 minutes, dans un lieu clos, à moins d'un mètre et sans masque (ex. : repas, conversation, etc.) ;
- soit à l'occasion d'échanges de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- soit parce qu'elles partagent le même lieu de vie.

Un cas contact peut-il bénéficier de ce dispositif ?

Les cas-contact suivi dans le cadre du contact tracing de l'Assurance Maladie doivent continuer à utiliser le téléservice déjà en place pour cette situation sur declare.ameli.fr.

Attention toutefois, si leur test est positif et si elles ne peuvent pas télétravailler, elles entreront dans le nouveau dispositif et bénéficieront, à compter du lendemain de la date d'obtention du résultat du test, d'indemnités journalières et d'un complément employeur versés sans vérification des conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence.

b/ Explications du nouveau dispositif

Que doit faire un salarié présentant des symptômes de la Covid-19 ?

Une personne symptomatique pour laquelle le télétravail n'est pas envisageable peut s'autodéclarer sur le site declare-ameli.fr afin de bénéficier du versement des IJSS et du complément employeur sans délai de carence.

Il s'agit ici d'une déclaration sur l'honneur où cette dernière atteste qu'elle ne peut pas télétravailler et qu'elle présente des symptômes.

Pour celle pouvant télétravailler, elle doit consulter son médecin traitant si son état de santé (en lien avec la Covid-19) l'empêche de poursuivre ses fonctions.



Nouveau dispositif d'arrêt de travail pour les personnes symptomatiques non encore dépistées

Doit-il justifier de son absence auprès de son employeur ?

Un récépissé lui est adressé lui permettant de justifier son absence auprès de son employeur à compter du jour de sa déclaration.

L'employeur ne peut pas exiger de son collaborateur qu'il lui fournisse un arrêt de travail de son médecin traitant.

En effet, la production du document émanant de l'Assurance Maladie est suffisante.

Combien de jours l'arrêt de travail peut-il être délivré ?

L'arrêt de travail peut être établi à compter du jour de la déclaration et courir jusqu'à l'indication dans ce téléservice de la date d'obtention du résultat du test.

Une durée maximale de 4 jours est fixée pour couvrir la période de réalisation du test.

À quelles conditions la prise en charge de cet arrêt de travail est-elle subordonnée ?

Avant toute chose, la prise en charge définitive est subordonnée à la réalisation effective d'un test, mais indépendante de son résultat.

Cet arrêt permet au salarié d'obtenir des IJSS sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contribution minimale.

Par conséquent, le salarié bénéficie du complément employeur et des IJSS sans qu'un délai de carence ne soit applicable.

Que doit faire le salarié à l'issue du résultat du test ?

Si le résultat est négatif, il peut reprendre le travail et bénéficier de l'indemnisation de la date de sa déclaration jusqu'à celle de l'obtention du résultat du test.

A contrario, si le résultat est positif, son arrêt maladie est prolongé. Il sera alors contacté par l'Assurance Maladie dans le cadre des actions de contact-tracing afin de garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes.

Cette prolongation de l'arrêt de travail sera à adresser par le salarié à son employeur.

Cette dernière procédera à un suivi systématique avec deux à trois appels au cours de la période.

À partir du 20 janvier, une visite par un infirmier va être proposée.



Nouveau dispositif d'arrêt de travail pour les personnes symptomatiques non encore dépistées

3/ Les cas de fraudes des arrêts maladie Covid-19

a/ Fraude du salarié

Que doit faire l'employeur en cas de soupçons ?

Si l'employeur doit procéder au maintien de salaire, il peut demander à un médecin de son choix de pratiquer une contre-visite médicale au domicile du salarié.

Quels impacts peut avoir ce contrôle ?

Lorsque le médecin n'a pas pu réaliser la visite de contrôle en cas d'absence ou du refus du salarié, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires. Cette suspension s'applique sur la période d'arrêt de travail qui suit la visite de contrôle.

Le médecin informe la CPAM par écrit, dans les 48 heures, qui peut alors :

- soit suspendre le versement des indemnités ;
- soit procéder à un nouvel examen.

b/ Fraude de l'employeur

Quand peut-il y avoir fraude de l'employeur ?

Le dirigeant ne peut pas demander à ses collaborateurs de se placer en arrêt maladie afin d'éviter leur placement en activité partielle.

En cas de contrôle, si la fraude peut être caractérisée, l'employeur pourrait à minima être obligé de rembourser les sommes perçues dans le cadre de l'activité partielle.

4/ Les autres arrêts dérogatoires

Les salariés bénéficiant des autres arrêts dérogatoires bénéficient-ils des modalités d'indemnisation plus favorables ?

En effet, il a été décidé qu'entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 mars 2021, ces modalités d'indemnisation plus favorables (pas de délai de carence pour les IJSS et le complément employeur) ont été étendues aux salariés suivants :

- les salariés considérés comme « personnes vulnérables » ne pouvant être placés en activité partielle ;



Nouveau dispositif d'arrêt de travail pour les personnes symptomatiques non encore dépistées

- les salariées parents 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 et ne peut pas être placé en activité partielle ;
- les salariées faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » ;
- les salariées faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.