

# Covid-19 et arrêts de travail : règles d'indemnisation

Face à la situation sanitaire actuelle, certains de vos salariés sont en arrêt de travail pour maladie (liée ou non au Covid-19), reconnus « cas contacts » ou contraints de garder leur enfant. Comment indemniser leurs absences ?

## Indemnisation selon la situation du salarié

### Indemnisation des arrêts de travail maladie « classiques »

Les salariés malades (d'autre chose que le Covid-19) bénéficient d'un arrêt maladie « classique ». L'arrêt de travail du salarié est indemnisé sous réserve :

- de l'application d'un délai de carence (pour tous les salariés s'agissant des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie [IJSS] et, pour les ouvriers uniquement, s'agissant de l'indemnisation complémentaire conventionnelle versée par l'employeur) ;
- du respect des conditions de cotisation ou d'activité minimale (IJSS) et d'ancienneté conventionnelles (indemnisation complémentaire de l'employeur) 1.

## Indemnisation des arrêts dérogatoires

### Pour qui ?

Peuvent demander un arrêt maladie « dérogatoire », s'ils sont dans l'impossibilité de travailler, y compris à distance :

- Les salariés présentant les symptômes du Covid-19 jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- Les salariés présentant un test positif à l'infection de Covid-19 ;
- Les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement et identifiées cas contacts ;
- Les salariés n'ayant pas un statut vaccinal complet et de retour d'un pays classé en zone orange ou de certaines collectivités d'outre-mer 2 ;
- Les salariés faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine (qu'ils respectent), à leur arrivée dans certaines collectivités d'outre-mer 3.

### Comment ?

Les salariés concernés doivent se déclarer sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr), sauf pour ceux n'ayant pas un statut vaccinal complet et qui reviennent d'un pays classé en zone orange ou de certaines collectivités d'outre-mer 2 (pour eux, c'est l'employeur qui déclare l'arrêt de travail).

Dans le cas d'un arrêt dérogatoire, le salarié n'a donc en principe pas besoin de contacter son médecin traitant, sauf s'il est nécessaire, au vu de symptômes persistants, de prolonger l'arrêt délivré par l'Assurance maladie.



## Indemnisation

Les indemnités journalières sont versées par l'Assurance maladie sans délai de carence (applicable au plus tard jusqu'au 31 décembre), même si les conditions de cotisation ou d'activité minimale ne sont pas remplies.

L'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur est versée sans délai de carence et sans condition d'ancienneté minimale (applicable au plus tard jusqu'au 31 juillet).

Pour les entreprises assurées à la garantie arrêts de travail mensualisation (GAT), une confirmation est attendue, mais l'indemnisation complémentaire devrait être prise en charge par Pro BTP et la SMA de la même manière.

## Indemnisation des personnes vulnérables et des parents devant garder leur enfant

Voir l'article : [Activité partielle : quelles situations pour quelles valeurs ?](#)

Ouvriers : apprentis et jeunes de moins de 25 ans : 1 mois dans l'entreprise ; ouvriers de 25 ans et plus : 3 mois dans l'entreprise ou 1 mois si acquisition de 750 points de retraite CNRO. ETAM et cadres : 1 an de présence dans l'entreprise ou 5 ans continus ou non dans la profession.

Guadeloupe, Guyane, Martinique, Nouvelle-Calédonie, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint- Martin, îles Wallis et Futuna et Polynésie française.

À la liste ci-dessus s'ajoute Saint-Pierre-et-Miquelon.