



COVID-19 : LES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES SONT À NOUVEAU PROLONGÉS !

Publié le 17/11/2021

Par Service juridique CFDT

Un décret du 29 octobre 2021 prolonge la mise en œuvre des arrêts de travail liés à la Covid-19. Les bénéficiaires de cette mesure pourront ainsi avoir droit au régime dérogatoire de versement des indemnités de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2021 inclus (sous réserve d'une éventuelle nouvelle prolongation). Décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021.

QUI SONT LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES ?

Afin de limiter la propagation de l'épidémie de Covid-19, les personnes qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire. Plus précisément, sont concernés :

- les personnes vulnérables qui ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle⁽¹⁾ ;
- les assurés étant dans l'impossibilité de travailler pour garde d'enfant et qui ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle⁽¹⁾;

Concrètement, il s'agit des stagiaires en formation professionnelle, des agents de la fonction publique sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures, des contractuels de la fonction publique, des gérants salariés, des artisans-commerçants, des travailleurs indépendants, des artistes auteurs, de certaines professions libérales ainsi que des professionnels de santé.

Les salariés de droit privé, quant à eux, bénéficient de l'activité partielle

lorsqu'ils sont considérés comme vulnérables ou lorsqu'ils doivent garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement (sous certaines conditions).

- les assurés considérés comme « cas contact » et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ;
- les assurés qui présentent les symptômes de l'infection au Covid-19. Dans ce cas, ils doivent réaliser un test de détection au virus dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail. **L'arrêt durera jusqu'à la date d'obtention du résultat du test** ;
- les assurés présentant un résultat positif au test de détection du coronavirus ;
- les assurés devant s'isoler à la suite d'un déplacement à l'étranger ou en outre-mer (cette obligation dépend du pays de provenance).

UN ARRÊT DE TRAVAIL PLUS FAVORABLE

Dans ce cadre, les conditions pour pouvoir bénéficier d'un arrêt de travail sont assouplies.

En effet, **les assurés concernés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale** (150 heures au cours des 3 mois civils ou 90 jours précédant l'arrêt)⁽²⁾ **ni de contribution minimale** (rémunération au moins égale à 1015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt)⁽³⁾.

De plus, les salariés pourront bénéficier de **l'indemnité complémentaire de l'employeur** sans condition d'ancienneté de 1 an dans l'entreprise, sans avoir à transmettre à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures et sans avoir à être soigné en France (ou sur l'espace économique européen)⁽⁴⁾.

Par ailleurs, **aucun délai de carence n'est appliqué** : ni le délai de 3 jours normalement applicable pour le versement des IJSS, ni celui de 7 jours pour l'indemnité complémentaire de l'employeur⁽⁵⁾.

Les assurés concernés seront donc indemnisés dès le 1er jour d'arrêt.

Enfin, les IJSS perçues pendant cet arrêt dérogatoire ne sont **pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation**⁽⁶⁾.

De la même manière, **les indemnités complémentaires de l'employeur** ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours d'une période de 12 mois⁽⁷⁾.

DES AJUSTEMENTS POUR LES PARENTS VACCINES

Un communiqué de presse du 3 septembre 2021 prévoit qu'à compter de cette même date, le parent d'un enfant déclaré positif au covid peut bénéficier de l'indemnisation au titre de l'arrêt dérogatoire, qu'il soit vacciné ou non.

Cette déclaration a de quoi surprendre... En effet, les parents d'enfants déclarés positifs au covid ne sont plus considérés comme cas contact dès lors qu'ils sont vaccinés⁽⁸⁾. Ils ne devraient donc pas pouvoir bénéficier de l'arrêt dérogatoire à ce titre.

Dans cette situation, ils peuvent en revanche bénéficier de l'activité partielle pour la garde d'enfant, bien que l'indemnisation soit moins favorable qu'en cas d'arrêt dérogatoire.

En fait, cette déclaration est intervenue dans un **objectif d'harmonisation des droits entre parents vaccinés et non vaccinés**. L'extension du bénéfice de l'arrêt dérogatoire aux parents non vaccinés permet ainsi d'éviter une différence de traitement avec les parents non vaccinés.

Si l'intention est louable, nous regrettons toutefois que cette extension n'ait pas été prévue par le décret du 29 octobre 2021. En effet, outre le fait que cette mesure ne soit pas juridiquement opposable, le risque est que celle-ci soit méconnue et non appliquée.

(1) Au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25.04.20 de finance rectificative pour 2020.

(2) Art. L.622-3 CSS.

(3) Art. L.313-1 CSS.

(4) art. L.1226-1 C.trav.

(5) Art. L.323-1 CSS.

(6) Art. D. 1226-4 C.trav.

(7) Les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à l'arrêt de travail dérogatoire ne sont pas non plus prises en compte.

(8) Note DGS-URGENT N°2021-71 du 27.07.21.