

# Lettre d'information : Epidémie COVID 19

17 AVRIL 2020

Fiche n°2

# Les arrêts maladie spécifiques



## objet de l'ordonnance:

"L'article 1er lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit par exemple leur ancienneté, tant pour ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler), que pour ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident.

De plus, la restriction des salariés pouvant bénéficier de cette indemnité complémentaire, à savoir les salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires, est levée.

Un décret peut aménager les délais et modalités de versement de cette indemnité."

A JOUR DE:

**Ordonnance n°2020-322  
du 25 mars 2020 adaptant  
temporairement les  
conditions et modalités  
d'attribution de  
l'indemnité  
complémentaire prévue à  
l'article L.1226-1 du Code  
du travail**

complétée par:

**Ordonnance n°2020-428  
du 15 avril 2020 portant  
diverses dispositions  
sociale**

**Décret n° 2020-434 du 16  
avril 2020 relatif à  
l'adaptation temporaire  
des délais et modalités de  
versement de l'indemnité  
complémentaire prévue à  
l'article L. 1226-1 du code  
du travail**

## LES ARRÊTS MALADIE SPECIFIQUES

### Textes de référence :

- *Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire*
- *Loi du 23 mars 2020 n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19*
- *Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail*
- *Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19*
- *Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus*
- *Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus*
- *Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-190*
- *Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail*

## 1. SALARIES CONCERNES ET CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU DISPOSITIF

**Les arrêts de travail dérogatoires** sont définis à l'article 1er du décret du 31 janvier 2020 qui vise, **les assurés qui, afin de limiter la propagation de l'épidémie de COVID -19, font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler.**

Ce qui vise :

- Les arrêts de travail dit « d'éviction » ou « d'isolement » (a),
- Les arrêts « garde d'enfants » (b)
- Et par assimilation, les arrêts délivrés aux personnes vulnérables et à ceux habitants avec une personne vulnérable (c).

### *a) Salariés faisant l'objet d'une mesure d'éviction ou d'isolement*

#### **Pour bénéficier de l'arrêt de travail « dérogatoire » :**

- **L'arrêt de travail était délivré, au stade 1 et 2 de l'épidémie, par les médecins conseils de la Caisse d'Assurance Maladie de l'assuré ou la Caisse Nationale Assurance Maladie, sur instruction de l'ARS, depuis le passage en stade 3 soit, depuis le 15 mars 2020, l'arrêt est prescrit par le médecin traitant.**
- **L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail pour déclencher des indemnités journalières.**

La **durée** de cet arrêt « dérogatoire » correspond normalement à la **durée préconisée d'isolement** qui est de **20 jours maximum**.

### *b) Salariés contraints de rester à domicile pour garder leur enfant en raison de la fermeture de l'établissement scolaire*

#### **Pour bénéficier de l'arrêt de travail « dérogatoire » :**

- **Il faut avoir à sa charge un enfant âgé de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt, scolarisé dans un établissement fermé (ou sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé qui sont également concernés selon le site de la CNAM);**

- Il faut démontrer être le **seul parent** qui se voit délivrer cet arrêt de travail spécial ;

**EN PRATIQUE :**

Selon un communiqué sur le site de la CNAM en date du 13 mars 2020, il est possible de fractionner l'arrêt de travail ou de le partager entre les parents pendant la durée de fermeture de l'établissement.

- L'arrêt de travail doit être la **seule solution possible face à la situation de garde contrainte de l'enfant**. Par exemple, le télétravail ne peut pas être mis en œuvre compte tenu des conditions de travail au domicile, du besoin permanent de surveillance de l'enfant, ou au regard de la nature de l'emploi...etc ;
- La **durée** de cet arrêt spécial correspond normalement à **toute la période de fermeture de l'établissement** de l'enfant.

**Pour déclarer cet arrêt de travail « dérogatoire » :**

- **L'employeur doit déclarer cet arrêt de travail** via le site : <https://declare.ameli.fr/> avec la remise des éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure de droit commun applicable aux arrêts maladie ;
- Le salarié doit remplir le formulaire type d'attestation disponible, par exemple, sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19032020-attestation-de-garde.pdf>

*c) Salariés considérés comme vulnérables ou vivant au domicile d'une personne vulnérable*

**Pour bénéficier de l'arrêt de travail « dérogatoire » :**

Il faut être considéré comme un assuré « *fragile* » c'est-à-dire les assurées enceintes dans leur 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse ou les assurés pris en charge en affection de longue durée (ALD) au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique (HCSP).

**Pour déclarer cet arrêt de travail « dérogatoire » :**

Il faut que le salarié **se connecte lui-même** (sans passer par son employeur ou un médecin) sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) pour **démander à bénéficier d'un arrêt de travail** (avec possibilité de déclaration rétroactive à partir du 13 mars 2020).

A réception de l'arrêt de travail, il faut **envoyer le volet 3 à destination de l'employeur**, dans un délai de 8 jours à compter de la déclaration sur le site.

Concernant la durée de ces arrêts, elle sera au moins égale à celles du confinement annoncé par le gouvernement et les arrêts délivrés seront automatiquement renouvelés jusqu'à la fin des restrictions de déplacement.



#### Points de vigilance

Il convient d'ajouter que, dans le contexte actuel, **deux types de populations** peuvent également bénéficier d'un arrêt de travail selon le site ameli.fr, en se rendant auprès de leur médecin traitant :

- Celle souffrant de l'une des pathologies listées dans l'avis du HCSP mais ne bénéficiant pas d'une prise en charge en ALD par l'Assurance Maladie ;
- Celle vivant au domicile d'une personne considérée comme « vulnérables » au regard des critères du HCSP.



#### Points de vigilance : articulation entre les dispositifs dérogatoires

##### → Articulation entre télétravail et arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant

- Des difficultés peuvent ressortir de l'éventuelle articulation entre **télétravail et recours à l'arrêt de travail pour garde d'enfant**. A notre sens, la seule éventualité de pouvoir exercer ses fonctions en télétravail ne suffit pas à fonder un refus de recours à l'arrêt de travail pour garde d'enfant. En effet, le télétravail peut être incompatible avec la garde d'enfants et impliquer de recourir à un arrêt de travail pour ce motif.
- La condition de ce que l'arrêt de travail représente « *la seule solution possible face à la situation* » n'est prévue que par l'administration du travail (Questions-réponses pour les entreprises et les salariés du 25 mars 2020). La Loi n'évoque que « *l'impossibilité de continuer à travailler* » pour bénéficier de cet arrêt dérogatoire

##### → Sur l'articulation entre l'arrêt de travail dérogatoire et l'activité partielle, l'administration précise qu'en cas de mise en place de mesures de chômage partiel par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent :

- Si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue, les arrêts de travail dérogatoires ne s'appliquent plus. Si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit théoriquement y mettre un terme en le signalant à

l'Assurance Maladie ;

- Si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel ;
- Si le salarié bénéficie d'un arrêt maladie (en dehors des arrêts dérogatoires) et que son entreprise réduit ou interrompt son activité, le salarié reste en arrêt maladie jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son arrêt, des indemnités journalières de sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire de l'employeur. **Toutefois, la rémunération du salarié ne pourra pas excéder 70 % de sa rémunération brute** (niveau de rémunération garanti en cas d'activité partielle) ou le niveau garanti s'il est plus favorable.

En outre, le complément employeur, constituant une rémunération, est soumis aux cotisations et contributions sociales habituelles.

**Le salarié bénéficiera d'une rémunération nette moins importante que s'il était en activité partielle.**

**Le gouvernement a annoncé mettre fin à cette difficulté à compter du 1er mai 2020, sur ce point comme développé, ci-après.**

## 2. MODALITES D'INDEMNISATION

### *a) Sur le maintien au titre de l'assurance maladie des IJSS*

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation liée au Covid-19, le **droit au versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale (IJSS) est ouvert pour les arrêts de travail « dérogatoires »**

- sans que le salarié n'ait à remplir les conditions de durée d'activité ou de contributive minimale ;

*Pour mémoire*: en dehors de la situation exceptionnelle liée à la lutte contre l'épidémie du virus Covid-19, le salarié doit avoir travaillé au moins 150 heures sur une période de 3 mois civils ou cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédents l'arrêt. **Cette condition est écartée.**

- sans application du délai de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

*Pour mémoire* : En dehors de la situation exceptionnelle liée à la lutte contre l'épidémie du virus Covid-19, le délai de carence avant de pouvoir bénéficier des IJSS est de 3 jours dans le secteur privé. Le salarié ne perçoit une indemnité qu'au 4<sup>ème</sup> jour de son arrêt maladie. **Cette condition est écartée.**

En pratique et pour rappel :

L'Indemnité Journalière de la Sécurité Sociale (IJSS) est égale à 50 % du salaire journalier de base, calculé sur les trois derniers mois de salaire brut. Ce calcul est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel, soit 2.770,95 euros au 1er janvier 2020.

*b) Sur le versement du complément de salaire légal par l'employeur*

Par principe, le salarié en arrêt maladie reçoit un **complément de rémunération versé par l'employeur** qui s'ajoute au IJSS. Il s'agit d'une obligation légale ou conventionnelle. Pour en bénéficier le salarié doit remplir certaines conditions.

- ≥ Sur les conditions du versement du complément de salaire légal

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées au Covid-19, **le complément de rémunération légal doit être versé :**

- **Sans délai de carence** qui est normalement de 7 jours.

Plus précisément, par dérogation à l'article D.1226-3 du Code du travail, le délai de carence de 7 jours à l'expiration duquel les indemnités complémentaires légales prévues à l'article L.1226-1 du même Code sont dues, ne s'applique plus **depuis le 5 mars 2020 pour les personnes exposées au coronavirus et bénéficiant des indemnités journalières maladie selon les modalités dérogatoires mises en place dans le cadre de la lutte contre la pandémie.**

Le décret n°2020-334 du 16 avril 2020 est venu préciser que le délai de carence **est supprimée pour tous les arrêts de travail, quelle que soit la nature, à l'exception des arrêts de droit commun (hors Covid 19), à compter du 24 mars 2020, pour ceux commencés entre le 12 et le 23 mars 2020 l'indemnité est versée à compter du 4<sup>ème</sup> jour.**

**EN SYNTHÈSE :** sur l'application du délai de carence pour l'indemnité complémentaire :

- **Arrêts de travail dit « COVID 19 »** : suppression du délai de carence,
- **Arrêts de droit commun (hors COVID 19)** :  
Avant le 12 mars 2020 : délai de carence de 7 jours,  
Du 12 mars au 23 mars : délai de carence de 3 jours,  
A partir du 24 mars : suppression du délai de carence.

**En application du décret du 25 mars 2020 :**

- **Sans condition d'ancienneté** qui est normalement d'un an ;
- **Sans limitation des salariés couverts** : Peuvent donc bénéficier de l'indemnisation spécifique prévue, alors qu'ils en sont normalement exclus :
  - Les salariés travaillant à domicile,
  - les salariés saisonniers,
  - les salariés intermittents,
  - les salariés temporaires.
- **Sans être subordonné au respect d'un délai de 48 heures pour justifier de son arrêt de travail ;**
- **Sans condition de territorialité des soins.**

**L'ordonnance du 15 avril 2020** précise enfin que, les dérogations relatives aux compléments légaux de salaire sont applicables :

- Aux salariés qui bénéficient des IJSS au titre **d'un arrêt en cours au 12 mars 2020, ou postérieur à cette date, cela quel que soit la date du premier jours de cet arrêt de travail.**
- Elle supprime le délai d'application initialement fixé au 31 aout 2020 pour prévoir qu'elles **sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020.**



- ≥ Sur le montant du complément de salaire légal

Selon la loi, cette rémunération, qui s'ajoute aux IJSS, vise à assurer au salarié :

- Un maintien à hauteur de 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- Un maintien à hauteur des deux tiers de sa rémunération brute (66,7%) pendant les 30 jours suivants.

Le décret du 16 avril 2020 précise que :

- ni les durées d'indemnisation effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail prescrit pendant cette période,
- ni les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période ne ont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

Cette dérogation est valable pour tous les arrêts, quel que soit le premier jour de l'arrêt de travail correspondant :

- pour les arrêts « dérogatoires » COVID 19 : à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 30 avril 2020,
- pour les autres arrêts : à compter du 12 mars et jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire soit, à date, le 23 mars 2020.




#### Points de vigilance

Le décret du 16 avril précise que pour les arrêts dits « Covid 19 » bénéficie pour la période du 12 mars au 30 avril 2020 d'un complément de salaire à hauteur **de 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler**, quel que soit la durée totale de l'indemnisation.

#### EN PRATIQUE :

- La référence au 90% de la rémunération brute **que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler**, soit y compris le salaire réduit en cas d'activité partielle au sein de l'entreprise.

**Pour plus de précisions sur ce point, vous pouvez consulter le point 1 de la présente fiche ou la fiche n°3 sur l'activité partielle.**

 Dans un communiqué de presse en date du 17 avril 2020 le gouvernement a précisé : **les arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour les arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ainsi qu'aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables.**

« **A partir du 1<sup>er</sup> mai**, les salariés en arrêt de travail pour ces motifs seront placés en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC.

Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.

Cette mesure permet d'éviter une réduction de l'indemnisation des personnes concernées : sans cette mesure, le niveau d'indemnisation des salariés aurait diminué pour atteindre 66% du salaire après 30 jours d'arrêt pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 5 ans, par exemple.

Le dispositif d'activité partielle, qui permet déjà l'indemnisation de plus de 9 millions de salariés, avec un remboursement des entreprises en 7 à 10 jours, sera adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge, dans les mêmes conditions que pour les entreprises qui subissent une baisse d'activité.

Les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public en arrêt de travail pour ces motifs pourront continuer à être indemnisés dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Cette mesure sera présentée dans un amendement du PLFR présenté ce jour à l'Assemblée nationale et s'appliquera sous réserve d'adoption par le Parlement. »

En application des dispositions légales, la durée de versement et le montant de ce complément **varient selon l'ancienneté du salarié** comme suit :

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
de 0 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
de 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
de 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
de 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
de 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
de 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)



### Points de vigilance

On relevera :

- Que se pose également la question de savoir si **l'augmentation de la durée de versement du complément employeur « par période entière de cinq ans d'ancienneté »** doit être calculée en prenant en compte la durée d'une année d'ancienneté normalement requise, ou sans la prendre en considération.



### Points de vigilance : **sur le complément de salaire conventionnel**

- **L'ordonnance est muette quant à l'articulation de ces mesures spécifiques avec les dispositions conventionnelles prévues en la matière.**

Toutefois, l'administration du travail a précisé que la suppression du délai de carence s'appliquait tant à l'indemnité complémentaire légale qu'à l'indemnité complémentaire conventionnelle (*Questions-Réponses pour les entreprises et les salariés du 25 mars 2020*). La même question se pose quant à la condition éventuelle d'ancienneté prévue par la convention

**collective.**

Pour autant, à date (le 17 avril 2020), aucun texte ne donne une valeur juridique à cette annonce.

Aussi, un employeur pourrait légitimement soutenir que les dérogations ne s'appliquent qu'au complément de rémunération légale.

Se poserait alors la question du complément applicable, **entre le complément légal et le complément conventionnel, en application du principe du plus favorable.**

Une comparaison devrait donc être effectuée au regard des différentes conditions des indemnisations complémentaires (délais de carence, ancienneté, ouverture à de nouveaux salariés...). En effet, l'indemnisation complémentaire légale « sans condition » pourra devenir plus favorable que l'indemnisation complémentaire conventionnelle « avec conditions ». Pour rappel, la jurisprudence considère que la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation globale, avantage par avantage (Cass. soc. 17-1-1996 n° 93-20.066 P : RJS 3/96 n° 290 ; Cass. soc. 23-5-2013 n° 12-15.571 F-D).

### **3. LES DROITS DES SALARIES EN ARRET DE TRAVAIL**

Un salarié qui dispose d'un arrêt de travail dans les conditions visées par l'ordonnance ici présentée, est placé dans la même situation qu'un salarié disposant d'un arrêt de travail dit « classique ».

Il est également précisé que le contrat de travail d'un salarié en arrêt maladie est suspendu.

Le salarié est donc dispensé de travailler, mais reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur.

### **4. QUELQUES EXEMPLES PRATIQUES...**

→ **Un salarié, dont le salaire est de 2.500 euros bruts par mois et qui bénéficie d'une ancienneté de 8 mois, est placé en arrêt de travail afin de garder ses enfants. Quelle sera son indemnisation ?**

***NB:** Réponse formulée en considérant que la convention collective ne prévoit pas de dispositif plus favorable que la loi en la matière*

Ce salarié bénéficie à la fois des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale et du complément de salaire devant être versé par l'employeur (même s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté classiquement requise).

Ainsi, avec le cumul de ses deux composantes, le salarié verra son indemnisation totale portée à 2.250 euros pour les 30 premiers jours puis réduite à 1.667,50 euros pour les 30 jours suivants.

A l'issue des 60 jours donnant lieu au versement d'un complément par l'employeur, le salarié ne bénéficiera plus que des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

**→ Un salarié ne dispose d'aucune solution pour garder ses 3 enfants. Son employeur considère que son poste est aménageable en télétravail et lui impose pour la période à venir. Le salarié se demande s'il a droit à un arrêt de travail pour garde d'enfants ?**

Selon nous, la faculté pour l'employeur d'imposer le travail comme un aménagement du poste en raison du risque épidémiologique n'est pas absolu. Pour pouvoir l'imposer au salarié, il faut que les conditions dans lesquelles serait organisé le télétravail soient, non seulement compatibles avec les fonctions exercées, mais également avec l'environnement de travail au domicile du salarié.

Ainsi, il ressort clairement de cette analyse, qu'au regard des circonstances exceptionnelles de fermeture des établissements scolaires, il pourrait être soutenu que l'exercice du télétravail est incompatible avec la présence et la garde de 3 enfants durant toute une journée.

Par conséquent, à notre sens, dans un tel cas, le salarié pourrait avoir recours à un arrêt de travail garde d'enfant et l'employeur serait tenu de le déclarer sur le site dédié.

Toutefois, il convient de préciser que cette position est juridiquement discutable.

## 5. TABLEAU RECAPITULATIF DES SITUATIONS

SITUATIONS	FORMALITES	INDEMNISATION SECURITE SOCIALE (IJSS)	MAINTIEN DE SALAIRE LEGAL PAR L'EMPLOYEUR <sup>1</sup>
Salarié atteint du Covid-19	Médecin traitant ou Médecin du travail <sup>2</sup> (sous réserve du décret)	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>
Salarié non malade mais « cas contact » avec une personne atteinte du Covid-19	Arrêt dérogatoire Médecin traitant	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>	<i>OUI Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>
Salarié non malade devant garder un enfant	Arrêt dérogatoire Déclaration par l'employeur valant arrêt de travail sur attestation du salarié	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>
Salarié non malade présentant un « risque élevé » (assurés dans leur 3 <sup>ème</sup> trimestre de grossesse et ceux pris en charge en ALD)	Arrêt dérogatoire Déclaration en ligne du salarié sur le site ameli.fr	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>	<i>Sans délai de carence (considéré comme arrêt dérogatoire sur le site Ameli mais à date non codifié comme tel)<sup>3</sup> Sans condition ancienneté</i>
Salarié non malade mais porteur d'une pathologie visée par le HCSP ou proche partageant le domicile avec une personne considérée comme « risque élevé » par le HCSP	Arrêt dérogatoire Médecin traitant	<i>Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté</i>	<i>Sans délai de carence (considéré comme arrêt dérogatoire sur le site Ameli mais à date non codifié comme tel) Sans condition ancienneté</i>
Salarié malade (non atteint officiellement du Covid-19)	Médecin traitant Arrêt maladie classique	<i>Sans délai de carence pour les arrêts débutant à compter du 24 mars 2020 Avec condition d'ancienneté</i>	<i>Sans délai de carence à compter du 24 mars 2020<sup>4</sup> Sans condition d'ancienneté</i>

<sup>1</sup> En présence de dispositions conventionnelles, il faut comparer avec le maintien de salaire légal avec les dérogations. Le dispositif le plus favorable s'applique.

<sup>2</sup> Pour le médecin du travail, cette possibilité est conditionnée à la publication d'un décret toujours en attente au 15 avril 2020 – sur ce point voir la fiche n° 9 : les services de santé au travail.

<sup>3</sup> La suppression du délai de carence est prévue par le décret du 4 mars 2020 pour les personnes exposées au coronavirus et bénéficiant des indemnités journalières maladie selon les modalités dérogatoires mises en place dans le cadre de la lutte contre la pandémie. Pour les salariés présentant un « risque élevé » ou porteur d'une pathologie visée par le HCSP ou cohabitant avec une personne à risque cette suppression n'est prévue, à date, que par le site Ameli qui qualifie ces arrêts de travail comme étant « dérogatoires ». Elle devra donc être confirmée par un texte pour lequel il convient d'être vigilant quant à la date de son entrée en vigueur.

<sup>4</sup> Le délai de carence de 7 jours s'applique pour les arrêts prescrits avant le 12 mars, il est réduit à 3 jours pour les arrêts prescrits entre le 12 et le 23 mars et supprimé pour les arrêts à compter du 24 mars.