



## ARTICLES

# Arrêts de travail dérogatoires : décryptage des nouveautés

15/01/2021

---

Compte tenu de l'évolution du contexte épidémique, le **Ministère des Solidarités et de la Santé** a annoncé l'extension du dispositif des arrêts de travail dérogatoires pour les salariés testés positifs au Covid-19 ou symptomatiques dans l'attente du résultat de leur test.

Ce nouveau « type » d'arrêt dérogatoire, formalisé par un **décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021** (J.O. du 9 janvier), permet ainsi au salarié de bénéficier des IJSS et du complément employeur (il s'agit bien ici du complément légal et non pas conventionnel) sans délai de carence ou de conditions d'ouverture du droit.

Ce nouveau dispositif vient ainsi s'ajouter à celui permettant au salarié identifié comme « cas contact » et faisant l'objet d'une mesure d'isolement de bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociales (IJSS), et cela sans conditions d'ouverture des droits (minimum d'activité ou de cotisations), sans délai de carence et sans qu'elles soient prises en compte dans le calcul des durées maximales d'indemnisation, dès lors qu'il est dans l'impossibilité de travailler, y compris en télétravail. A noter que le dispositif d'activité partielle dérogatoire reste applicable pour les personnes vulnérables éligibles ainsi qu'aux parents contraints de garder leurs enfants.

## Salariés concernés par le nouvel arrêt de travail dérogatoire

En premier lieu, le nouveau dispositif concerne les arrêts de travail débutant à **compter du 10 janvier 2021**. Il s'applique jusqu'au 31 mars 2021, cette date étant toutefois susceptible d'être prolongée en fonction de l'évolution de l'épidémie..

Ensuite, il ne s'applique qu'aux **salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler et de télétravailler**.

Enfin, le salarié doit se trouver dans l'une ou l'autre des deux situations suivantes :

- **présenter des symptômes de l'infection au covid-19 et 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 ;**
- **présenter le résultat d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la covid-19.**

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.

À noter que l'Assurance Maladie précise qu'elle « *se réserve le droit de demander toutes informations complémentaires dans le cadre de la vérification des conditions d'indemnisation* », parmi lesquelles figure le caractère « non télétravaillable » du poste de travail. Aussi, le salarié doit, avant de procéder à sa télédéclaration, certifier « *ne pas pouvoir télétravailler et présenter des symptômes de la Covid-19* ».

**Par ailleurs et surtout, l'Assurance Maladie indique : « Vous êtes salarié, soignant ou non-soignant, d'un établissement de santé ou d'un établissement médico-social ou d'un centre de l'Établissement Français du Sang : vous devez prendre contact avec votre employeur ou la médecine du travail de votre établissement pour solliciter leur accord avant l'établissement d'un arrêt de travail dérogatoire. (...) Les professionnels (...) de l'accompagnement social et médico-social à domicile (SAAD, SSIAD, SPASAD), peuvent dans certains cas faire l'objet d'une dérogation à l'isolement, au cas par cas, en fonction de la nature des symptômes et de la nécessité de maintenir l'offre de soins dans leur territoire. Ils doivent donc avant d'utiliser ce téléservice évaluer l'opportunité de maintenir l'activité (en lien avec leur employeur s'ils sont salariés), ainsi que les mesures renforcées à mettre en œuvre si l'activité doit être maintenue. »**

Le site service-public précise quant à lui que « **Vous ne pouvez pas utiliser ces téléservices si**

*vous êtes salarié, soignant ou non-soignant, d'un établissement de santé ou d'un établissement médico-social. Dans ce cas, vous devez prendre contact avec votre employeur ou la médecine du travail de votre établissement. »*

Or, si cette « restriction » d'application pour le personnel des ESSMS vise assez logiquement à assurer une continuité de l'activité et des soins, **elle ne figure pas dans les dispositions légales et réglementaires**... D'un point de vue strictement juridique, un salarié pourrait donc tenter de contester une telle mesure d'exclusion qui n'est pas prévue par la loi ou le règlement, le site internet de l'Assurance Maladie ou Service-Public.fr n'ayant aucune valeur juridique.

Néanmoins et de fait, la plateforme de télédéclaration est gérée par l'Assurance Maladie elle-même, laquelle est chargée de traiter les demandes et de verser les IJSS, et peut donc refuser un dossier non conforme.

Sur ce point, lorsque le salarié procède à la télédéclaration, il doit certifier « *sur l'honneur l'exactitude de ma déclaration conformément aux Conditions Générales d'Utilisation du téléservice* », ces conditions rappelant que « *Il ne s'applique pas non plus aux soignants ou non-soignants salariés des établissements de santé, des établissements médico-sociaux ou des Etablissements Français du Sang dont la situation doit être évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement. Aucun arrêt de travail relevant de ce dispositif dérogatoire ne peut ainsi être délivré à ces personnels, par le biais de ce téléservice. (...) En cas de doute, l'utilisateur est invité à se rapprocher de son employeur avant d'effectuer une demande d'arrêt dérogatoire via ce téléservice.* »

Cette formulation présente une certaine contradiction puisqu'à la lecture de la fiche diffusée par l'Assurance Maladie, un arrêt de travail relevant de ce dispositif dérogatoire pourrait bien être délivré... Sous réserve toutefois de l'accord de l'employeur ou du médecin du travail.

Pour éviter les difficultés, il est **préconisé de communiquer auprès des salariés** afin d'expliquer ce dispositif et la procédure à suivre (en particulier s'agissant recueil préalable de l'accord de l'employeur ou du médecin du travail), éventuellement après sollicitation préalable de l'ARS et/ou du médecin du travail afin de connaître leurs éventuelles recommandations.

## **Procédure d'auto-déclaration et fonctionnement du téléservice**

Sous réserve de la particularité propre au secteur, impliquant l'accord préalable de l'employeur ou du médecin du travail, la procédure de télédéclaration est la suivante :

- Le salarié se déclare sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) ;
- Il reçoit alors un récépissé lui permettant de justifier son absence auprès de l'employeur ;

- Il se reconnecte au téléservice une fois le test de dépistage RT-PCR ou antigénique réalisé dans le délai imparti, afin d'indiquer la date du test et le lieu de dépistage ;
- Si le résultat du test est négatif, il peut reprendre son travail (ou consulter un médecin si ses symptômes persistent et ne permettent pas de travailler). Il reçoit pour cela un document de l'Assurance Maladie attestant des dates acceptées pour l'arrêt de travail, à remettre à l'employeur ;
- Si le test est positif, l'arrêt de travail est alors prolongé.

L'Assurance Maladie détaille chaque étape dans **une fiche pratique** publiée le 15 janvier.

Attention, si le salarié présente des symptômes au Covid-19 et devant passer un test de dépistage se fait prescrire un arrêt de travail par son médecin, il sera indemnisé dans les conditions de droit commun (avec application de la carence notamment).

### **Non-respect de la procédure : quelles conséquences ?**

Dans la mesure où le décret conditionne expressément le versement des indemnités journalières et du complément employeur à la réalisation du test dans le délai de deux jours (il s'agit bien du délai pour réaliser le test et non pour en obtenir le résultat), **si le salarié ne respecte pas le délai imparti, son absence se situe en dehors de tout cadre légal puisqu'il ne bénéficie pas d'un arrêt de travail dérogatoire conforme.**

À noter d'ailleurs que le texte ne prévoit aucune dérogation, comme par exemple la difficulté à obtenir un rendez-vous pour réaliser le test. Néanmoins et à date, toute personne peut en principe, sans rendez-vous et en moins de deux jours, réaliser un test RT-PCR ou antigénique.

Bien que le texte ne précise pas les conséquences d'un tel retard, à défaut pour le salarié de présenter un arrêt de travail valable pour cette période :

- l'employeur n'aurait pas à verser les indemnités complémentaires légales ;
- l'absence pourrait être analysée comme étant injustifiée.

En pratique, le salarié pourra toujours solliciter un arrêt maladie « classique » auprès de son médecin-traitant ou du médecin du travail (voir **décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail**), mais pas pour la période comprise entre la date de la télédéclaration et la date de début de cet arrêt maladie.

En telle hypothèse, il pourrait par exemple être proposé au salarié de poser des congés pour les jours non indemnisés.

S'agissant du traitement disciplinaire d'une telle absence, il convient selon nous d'être pragmatique et d'analyser la situation au cas par cas. En l'absence d'abus manifeste par le salarié (par exemple, test réalisé avec un léger retard dûment justifié), une sanction pourrait apparaître « excessive » (et en tout état de cause inenvisageable si un congé est posé et accepté).

---

**Picard avocats**

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

[contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com)

01 84 25 14 70

[www.picard-avocats.com](http://www.picard-avocats.com)

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible. Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse [contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com).

