

# Dispositif d'indemnisation des interruptions de travail des salariés

**SOURCE** : <https://www.ameli.fr/bouches-du-rhone/assure/covid-19/arret-de-travail/covid-19-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail>

Un dispositif d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires pour certains publics a été créé dans le cadre de la crise sanitaire. Le dispositif évolue le 1er septembre 2020.

L'état d'urgence ayant été levé en Guyane et à Mayotte, l'évolution du dispositif s'applique également à ces départements à compter du 18 septembre.

## Salariés

Les personnes concernées qui ne peuvent télétravailler sont placées en activité partielle par leur employeur qui leur versera une indemnisation. Les renseignements sur l'activité partielle sont disponibles sur le [site du ministère du Travail](#) ou auprès des employeurs.

Plusieurs situations peuvent se présenter.

### Salariés de droit privé (en clair : les entreprises, artisans, etc...) en arrêt de travail pour garde d'enfants.

Le dispositif de placement en activité partielle pour « garde d'enfant » mis en place lors de la crise sanitaire s'est interrompu pendant les vacances scolaires.

Depuis le 1er septembre, les assurés peuvent à nouveau bénéficier de ce dispositif. Seuls sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge.

Les salariés doivent fournir à leur employeur un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section selon les cas (fourni par l'établissement scolaire ou à défaut par la municipalité) ou un document de l'Assurance Maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.

Le salarié remettra également à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des 2 parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

L'employeur procédera alors à la déclaration d'activité partielle.

### Salariés considérés à très haut risque de développer une forme sévère de la maladie

Pour les salariés vulnérables c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie, la situation évolue au 1er septembre 2020.

**Il n'est plus possible d'utiliser le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) pour déclarer un arrêt de travail à compter de cette date.**

Désormais, seuls les salariés les plus vulnérables qui se trouvent dans l'une des **4 situations médicales** suivantes peuvent demander à leur médecin traitant ou à un médecin de ville **un certificat d'isolement**, à remettre à leur employeur :

- la personne souffre d'un **cancer évolutif sous traitement** (hors hormonothérapie) ;
- la personne est atteinte d'une **immunodépression congénitale ou acquise** :
  - médicamenteuse (chimiothérapie anti-cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive),
  - infection à VIH non contrôlée ou avec CD4 < 200/mm3,
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- la personne âgée de **65 ans ou plus** souffre d'un **diabète associé à une obésité ou à des complications micro ou macrovasculaires** ;
- la personne est **dialysée ou présente une insuffisance rénale chronique sévère**.

**À noter** : si la personne salariée bénéficiait d'un certificat d'isolement avant le 1er septembre et se trouve dans l'un des 4 cas ci-dessus, elle doit demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin.

### **Salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable**

À compter du 1er septembre 2020, les salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable **ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire** indemnisé.

### **Salariés testés positifs au covid ou cas contact**

Pour les salariés contactés par l'Assurance Maladie **dans le cadre du « contact tracing »** effectué pour arrêter les chaînes de transmission du virus et stopper l'épidémie, **un arrêt de travail est délivré directement par l'Assurance Maladie en cas d'impossibilité de télétravail**.

Si la durée est insuffisante compte tenu de l'état de santé du ou de la salarié(e), ce dernier doit se rapprocher de son médecin traitant.

### **Salariés d'un établissement de santé ou médico-social**

Pour le cas particulier du personnel soignant des établissements de santé et médico-sociaux, les arrêts de travail sont établis par la médecine du travail ou la médecine de ville en l'absence de médecin du travail.