



## LES ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

<u>Des arrêts de travail dérogatoires pour quels salariés ?</u>	<u>L'indemnisation de Assurance maladie</u>	<u>Le paiement du complément de salaire par l'employeur</u>
<p>Un salarié peut prétendre à un arrêt de travail dérogatoire lorsqu'il est salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>vulnérable dans l'impossibilité de travailler</b> y compris à distance et <b>ne pouvant pas bénéficier de l'en activité partielle</b></li> <li>- <b>parent d'un enfant placé en isolement</b>, en éviction ou maintenu à domicile (enfant de moins de 16 ans ou handicapé sans limite d'âge) <b> dans l'impossibilité de travailler y compris à distance et d'être en activité partielle</b></li> <li>- <b>cas-contact en isolement</b></li> <li>- <b>présentant les symptômes du virus à condition</b> qu'il réalise un test RT-PCR sous 2 jours à compter de la date du début de l'arrêt de travail et pour toute la durée jusqu'à l'obtention de ce résultat</li> <li>- <b>ayant un autotest positif à condition</b> qu'il réalise un test RT-PCR dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour toute la durée jusqu'à la date d'obtention du résultat du test</li> <li>- <b>ayant un résultat positif au test RT-PCR</b></li> <li>- <b>en isolement prophylactique</b> complétée au maximum de deux jours supplémentaires d'isolement dans l'attente du résultat RT-PCR,</li> <li>- <b>en isolement ou en quarantaine à leur arrivée en</b> Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna ou à Saint-Pierre-et-Miquelon</li> </ul> <p>Il en est de même pour les travailleurs indépendants, les artistes-auteurs, les stagiaires de la formation professionnelles, les professions libérales, les professionnels de santé, les gérants-salariés, les assistantes maternelles, les gardes d'enfant à domicile.</p> <p>Il en est de même pour les particuliers-employeurs depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021 (Ils ne sont donc plus éligibles à l'activité partielle de droit commun).</p>	<p>Dispositif prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par décret du 30 octobre 2021</p> <p>Indemnités journalières versées par l'assurance maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sans condition d'ouverture de droit</li> <li>- sans délai de carence</li> <li>- le nombre de jours d'indemnisation ne compte pas pour déterminer le nombre maximal des indemnités journalières (360 jours)</li> </ul>	<p>Dispositif prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par décret du 30 octobre 2021</p> <p>Complément de salaire versé par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dès le premier jour d'absence depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021</li> <li>- sans condition d'ancienneté depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021</li> </ul> <p>Les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.</p>

### Sources

- Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 relatif aux indemnités journalières et à l'indemnité complémentaires versées par l'employeur en période de crise
- Décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 relatif aux indemnités journalières et à l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en période de crise
- <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15141>



**L'UNSA GRAND EST**  
**AU SERVICE DE TOU-E-S LES TRAVAILLEURS-EUSES**

Contact : Florence SPAETER

Mail. : [ur-grandest-juridique@unsa.org](mailto:ur-grandest-juridique@unsa.org)