



U M I H UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS N° 04.23
Du 09/02/23*

Fin du régime dérogatoire des arrêts Covid au 1^{er} février 2023

(Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023)

Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 (publié au Journal Officiel du 28 janvier) a mis **fin au régime dérogatoire des arrêts maladie Covid** instauré par décret n° 2021-2013 du 08/01/21 au **1^{er} février 2023**.

 **Pour rappel :**

Le régime dérogatoire des arrêts maladie Covid prévoit un déclenchement des IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale) et du maintien de salaire par l'employeur sans condition d'ancienneté ni de délais de carence. Cette dérogation inclus donc les contrats saisonniers et les CDD peu importe leur durée (cf. circulaire Affaires Sociales n° 41.21 du 24/06/21 et n° 22.22 du 08/09/22).

Le salaire est maintenu à 90% de la rémunération brute par l'employeur déduction faite des IJSS versées par les organismes de Sécurité sociale.

Suivez-nous sur www.umih.fr



Nouveauté : fin du régime dérogatoire pour les arrêts prescrits à partir du 1^{er} février 2023

Prolongé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 « **au plus tard** jusqu'au 31 décembre 2023 », le dispositif des arrêts de travail dérogatoires en cas de test PCR ou antigénique positif à la Covid-19 a finalement pris **fin le 1^{er} février 2023**.

Aussi, seuls les arrêts de travail délivrés jusqu'au 31 janvier 2023 permettent encore de bénéficier des conditions d'indemnisation dérogatoires, qu'il s'agisse des indemnités journalières de sécurité sociale ou du complément versé par l'employeur rappelées ci-dessus.

Les **arrêts de travail** liés à la Covid **prescrits** à compter du **1^{er} février 2023** relèvent, désormais, des **règles de droit commun**, comme le prévoit le décret susvisé, pris en raison de l'amélioration du contexte épidémique au cours du mois de janvier 2023 (condition d'ouverture des droits, délais de carence, durées maximales de versement).

Pour rappel :

Conformément à l'article L 1226-1 du Code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas notamment d'arrêt maladie, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière, à condition :

- ✓ D'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité,
- ✓ D'être pris en charge par la sécurité sociale,
- ✓ D'être soigné sur le territoire français ou dans un pays membres de l'UE.

Ces dispositions **ne s'appliquent pas** aux salariés travaillant à domicile, aux **salariés saisonniers**, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Conditions d'indemnisation par la Sécurité sociale :

- ✓ Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt ;
- ✓ Avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic ;
- ✓ **Délai de carence de 3 jours.**

Conditions de versement du complément de salaire par l'employeur :

- ✓ **Justifier d'au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise ;
- ✓ **Délai de carence de 7 jours.**

La garantie de la rémunération varie suivant l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.

Pendant une première période de 30 jours, les salariés perçoivent 90 % de leur rémunération brute, puis les 30 jours suivants, ils perçoivent les 2/3 (66,66 %) de cette rémunération.

Ces deux temps d'indemnisation sont augmentés chacun de 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours (voir tableau ci-après)

Le complément de rémunération dû par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

Tableau récapitulatif de la durée d'indemnisation en fonction de l'ancienneté :

Ancienneté du salarié	Durée de l'indemnisation à 90 % de la rémunération brute	Durée de l'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute	Durée totale de l'indemnisation
A partir de 1 an	30 jours	30 jours	60 jours
A partir de 6 ans	40 jours	40 jours	80 jours
A partir de 11 ans	50 jours	50 jours	100 jours
A partir de 16 ans	60 jours	60 jours	120 jours
A partir de 21 ans	70 jours	70 jours	140 jours
A partir de 26 ans	80 jours	80 jours	160 jours
A partir de 31 ans	90 jours	90 jours	180 jours

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze derniers mois, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser le nombre de jours prévu en fonction de l'ancienneté.