

COVID-19

ARRÊT DE TRAVAIL OU ACTIVITE PARTIELLE

➤ Arrêt de travail ou activité partielle : ai-je le choix ?

Depuis le 1er mai, les arrêts de travail dérogatoires pour les personnes à risque, pour celles partageant leur domicile avec une personne à risque ou encore pour garde d'enfant n'ont plus lieu d'être. Ils sont substitués par le dispositif d'activité partielle (sans aucune heure travaillée), sans choix possible de votre part entre les deux.

Pour les personnes vulnérables ou partageant leur domicile avec une personne vulnérable, il vous faut remettre à votre employeur un certificat d'isolement. L'Assurance Maladie vous le fournit automatiquement si vous aviez fait une auto-déclaration en ligne de votre arrêt de travail, sinon vous pouvez vous le procurer auprès de votre médecin ayant prescrit l'arrêt.

Pour les personnes dans l'impossibilité de poursuivre leur activité pour cause de garde d'enfant, vous n'avez aucune démarche à effectuer si ce n'est rappeler à votre employeur que c'est toujours le cas et éventuellement renouveler votre attestation sur l'honneur.

Les cas où un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale reste possible :

- Vous êtes atteint du covid-19.
- Vous avez été en contact étroit avec une personne contaminée et votre activité n'est pas télétravaillable. (Cf. FAQ Arrêt de travail pour isolement)

Le recours à l'activité partielle répond à des conditions d'utilisation. Il s'agit pour l'employeur d'imposer à ses salariés de réduire leur activité, lorsque l'entreprise doit elle-même réduire ou suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique.
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel.
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

C'est le cas aujourd'hui de la crise sanitaire.

Cependant, depuis le 1^{er} mai, 3 catégories de salariés se retrouvant dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier à titre exceptionnel de l'activité partielle même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle, et que les autres salariés de l'entreprise n'en bénéficient donc pas :

- Les personnes vulnérables.
- Les personnes qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable.
- Les salariés qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement.

Le dispositif de chômage partiel peut se traduire selon les cas, soit par une réduction de l'activité, soit par un arrêt total d'activité.

➤ **Ai-je le choix entre l'un ou l'autre des dispositifs ?**

1/ Certaines situations n'ouvrent pas droit à un arrêt de travail, ou n'y ouvrent plus droit depuis le 1^{er} mai, mais permettent de bénéficier de l'activité partielle :

- Personnes non malades dont l'entreprise doit réduire ou suspendre son activité.
- Personnes ayant été en contact étroit avec une personne contaminée, qui peuvent télétravailler, dont l'entreprise doit réduire ou suspendre son activité.
- Personnes à risque qui ne peuvent pas télétravailler.
- Personnes partageant leur domicile avec une personne à risque et qui ne peuvent pas télétravailler.
- Personnes devant garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, qui ne peuvent pas télétravailler.

Pour ces personnes, un arrêt de travail est exclu mais l'entreprise peut demander d'exercer en activité partielle, avec arrêt total d'activité ou non selon les cas.

Si vous faites partie des 3 dernières catégories (anciennement arrêts de travail dérogatoires), cette activité partielle ne sera composée d'aucune heure travaillée car vous devez rester en isolement et que vous ne pouvez pas télétravailler.

Le placement en activité partielle est de droit si le télétravail n'est pas possible et que vous présentez à votre employeur un certificat d'isolement pour le salarié vulnérable ou ses proches, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant. **À partir du 2 juin, il pourrait être nécessaire de fournir une attestation de l'école prouvant sa fermeture totale ou partielle, pour pouvoir bénéficier du dispositif les jours de fermeture.**

2/ Certaines situations ouvrent droit à un arrêt de travail mais l'entreprise souhaite une mise en activité partielle du fait de sa réduction ou suspension d'activité, qu'en est-il ?

• Pour les personnes atteintes du covid-19

C'est un arrêt maladie qui s'impose. Au terme de l'arrêt maladie, si l'entreprise est passée en activité partielle, le salarié reprend son activité en activité partielle.

• Et pour les personnes ayant été en contact étroit avec une personne contaminée et qui ne peuvent pas télétravailler

- Lorsque le régime de l'activité partielle appliqué dans l'entreprise maintient une partie de l'activité :

L'activité partielle dont le régime maintient une partie d'activité nécessite d'être en capacité de travailler, or si le télétravail n'est pas possible, c'est donc l'arrêt de travail qui s'impose.

- Lorsque le régime de l'activité partielle appliqué dans l'entreprise conduit à un arrêt total d'activité pour le salarié concerné :

L'arrêt de travail visant à indemniser le salarié qui doit rester isolé, il n'a plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail, c'est donc l'activité partielle qui s'impose.

La mise en activité partielle avec cessation totale d'activité du salarié interromp l'arrêt de travail. L'employeur doit signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.

➤ **Arrêt de travail et activité partielle : quelle indemnisation ?**

Indemnisation de l'arrêt de travail (cf. Rubrique Arrêts de travail)

En cas d'arrêt de travail lié au Covid19 (personne malade, ou cas contact étroit avec une personne malade), les indemnités journalières versées par la sécurité sociale dès le premier jour d'arrêt sont égales à 50 % du salaire journalier de base. Celui-ci se calcule de la façon suivante : on prend le total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, chacun étant plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt, et on le divise par 91,25. Ainsi les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ne peuvent pas dépasser 45,55 € bruts par jour.

Vous toucherez également un complément d'indemnisation par votre employeur dès votre premier jour d'arrêt (pour les arrêts postérieurs au 23 mars). **Celui-ci porte votre indemnisation totale (sécurité sociale + complément employeur) à 90% de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé** pendant au moins 30 jours, puis à 66,66% de cette même rémunération. La condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise n'est pas requise pour en bénéficier mais le moment du passage d'une indemnisation à hauteur de 90% à 66,66% dépend de votre ancienneté (10 jours de plus à 90% tous les 5 ans d'ancienneté).

Indemnisation de l'activité partielle (cf. Rubrique Activité partielle)

En plus de la rémunération versée pour chaque heure travaillée, vous toucherez également une indemnité d'activité partielle pour chaque heure chômée. Cette indemnité horaire correspond (sauf stipulation plus favorable dans un accord d'entreprise) à **70% de votre rémunération brute sur base 35h**.

Indemnisation en cas d'arrêt de travail précédant ou faisant suite à une mise en activité partielle

Vous ne toucherez que l'indemnisation au titre de votre arrêt maladie (part sécurité sociale et complément d'indemnisation employeur) et non celle au titre de l'activité partielle.

Attention : Que l'arrêt maladie précède le passage en activité partielle ou que l'activité partielle précède l'arrêt maladie, il en sera de même : il ne vous sera pas possible de percevoir au total une indemnité vous permettant de dépasser le revenu que vous auriez eu sans arrêt maladie.

Dans tous les cas, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur se base sur la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement. Elle sera donc calculée en tenant compte du chômage partiel dans l'établissement, c'est à dire revue à la baisse si l'activité partielle se met en place après l'arrêt maladie.

L'indemnisation totale s'élèvera donc à 90% de la rémunération qui aurait été perçue en exerçant en activité partielle.