



## LES DIFFERENTS CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL ET DE MISE EN ACTIVITE PARTIELLE

**RAPPEL :** L'indemnisation légale complémentaire de l'employeur due en cas d'arrêt de travail est toujours obligatoire sans condition d'ancienneté (y compris les salariés en CDD d'usage), ce jusqu'au 31 décembre 2020 pour les salariés atteints par le covid-19 et jusqu'au 31 octobre 2020 pour les salariés « cas contact ». Vous pouvez faire une demande de subrogation via la DSN lors du signalement de l'arrêt de travail, cela facilite le calcul de l'indemnité.

### ► Salarié reconnu atteint par le covid-19

Le salarié est placé en **arrêt de travail pour maladie**. Sont habilités à délivrer ces arrêts de travail : assurance maladie, médecine du travail ou médecin généraliste.

**Les délais de carence s'appliquent à nouveau :** 3 jours pour l'indemnisation de la sécurité sociale, 7 jours pour l'indemnisation complémentaire employeur.

Il n'y a plus d'aménagement des **conditions d'indemnisation** : il faut donc remplir les conditions d'activité ou de contribution minimale pour être pris en charge par la sécurité sociale.

En pratique :

- ▶ Du 1<sup>er</sup> au 3<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail : pas d'indemnisation ;
  - ▶ Du 4<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail : indemnisation par la sécurité sociale si le salarié remplit les conditions (IJSS) ;
  - ▶ A partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail : indemnisation par la sécurité sociale si le salarié remplit les conditions + indemnisation complémentaire de l'employeur si le salarié est pris en charge par la sécurité sociale
- A partir du 8<sup>ème</sup> jour, le salarié perçoit donc au total 90% de sa rémunération brute pendant 30 jours puis 66% les 30 jours suivants, en faisant la somme des IJSS et de l'indemnité complémentaire employeur.

### ► Salarié suspecté d'être infecté par le covid-19

Il s'agit notamment des **cas contact** ou des **personnes symptomatiques**.

Le salarié est placé en **arrêt de travail pour maladie**. Sont habilités à délivrer ces arrêts de travail : assurance maladie, médecine du travail ou médecin généraliste.

Le salarié continue à bénéficier du dispositif dérogatoire d'indemnisation pour le moment. Jusqu'au 10 octobre, d'une part, **les délais de carence ne s'appliquent pas** (le salarié est indemnisé dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, d'autre part, le salarié n'a pas à remplir la condition de durée d'activité ou de contribution minimale pour être pris en charge par la sécurité sociale.

En pratique :

- Dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail : indemnisation par la sécurité sociale + indemnisation complémentaire de l'employeur. Au total, le salarié perçoit immédiatement 90% de sa rémunération brute les 30 premiers jours d'arrêt puis 66% les 30 jours suivants.

### ► Salarié reconnu personne vulnérable

Le fait d'être une personne vulnérable ne donne plus lieu à un arrêt de travail.

En priorité, il faut organiser le **télétravail** pour ces salariés. Lorsque le télétravail est impossible, soit des mesures de protection complémentaires doivent être mises en place pour le travail en **présentiel**, à défaut, le salarié est mis en **activité partielle**.

Le certificat d'isolement ne suffit plus pour justifier la mise en activité partielle. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, le salarié doit fournir un **certificat médical** attestant qu'il répond aux critères définis par décret (voir info SPI du 31/08).

En activité partielle, le salarié continue à percevoir une indemnité correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de congés payés ou de la rémunération prévue au contrat (100 % s'il est payé au Smic).

Dans le secteur culturel, l'employeur percevra de l'État, dans la limite de 4,5 Smic, une **allocation** d'activité partielle égale à 70% de ce salaire brut jusqu'au 31 octobre 2020, puis à 60% du salaire brut du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2020.

*N.B. : si vous avez un CSE, celui-ci devra être informé tous les 3 mois des modalités de recours à l'activité partielle, et avant chaque demande de renouvellement d'autorisation d'activité partielle.*

### ► Salarié partageant le même domicile qu'une personne reconnue vulnérable

Sauf en Guyane et à Mayotte, ces salariés ne peuvent plus bénéficier ni de l'activité partielle ni des arrêts de travail dérogatoires.

Comme pour les personnes vulnérables, il faut organiser le **télétravail**, ou à défaut, des mesures de protection complémentaires pour le travail **présentiel**.

### ► Salarié contraint d'arrêter de travailler pour garder ses enfants en raison de la fermeture d'un établissement scolaire ou de l'identification de son enfant comme « cas contact »

Les parents dont le poste est éligible au **télétravail** doivent, comme pendant le confinement, garder leur enfant tout en travaillant depuis leur domicile. En cas de contrôle de l'administration, ce point pourrait être vérifié : à l'évidence, un salarié qui était en télétravail pendant le confinement devrait toujours pouvoir l'être, sauf particularités liées à l'activité de l'emploi occupé.

Lorsque le télétravail est impossible pour les deux parents, depuis le 1<sup>er</sup> septembre, dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, le salarié peut être placé en **activité partielle**, dans la limite d'un parent par foyer. Le salarié doit présenter un **justificatif** attestant de la fermeture de la classe ou de la situation de « cas contact » de son enfant à l'employeur.

En activité partielle, le salarié continue à percevoir une indemnité correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de congés payés ou de la rémunération prévue au contrat (100 % s'il est payé au Smic).

Dans le secteur culturel, l'employeur percevra de l'État, dans la limite de 4,5 Smic, une **allocation** d'activité partielle égale à 70% de ce salaire brut jusqu'au 31 octobre 2020, puis à 60% du salaire brut du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2020.

*N.B. : si vous avez un CSE, celui-ci devra être informé tous les 3 mois des modalités de recours à l'activité partielle, et avant chaque demande de renouvellement d'autorisation d'activité partielle.*