

ARTICULATION ENTRE ARRÊT DE TRAVAIL INDEMNISES PAR LA SECURITE SOCIALE & ACTIVITE PARTIELLE

« Dispositif d'activité partielle, Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses » mis à jour par le Ministère du Travail le 03 avril 2020

Situations	Quelle suspension prévaut ?	Commentaires du Ministère du Travail
Salarié en arrêt de travail pour maladie . Puis, personnel placé postérieurement en activité partielle .	ARRET MALADIE	<p>Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.</p> <p>Le <u>complément employeur</u>, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut*, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt**.</p> <p>Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération. Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations <i>a posteriori</i>.</p> <p>A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.</p>
Salarié en arrêt de travail dérogatoire (isolement Covid-19 ou garde d'enfant). Puis, personnel placé postérieurement en activité partielle, en raison de la fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement .	ACTIVITE PARTIELLE (INACTIVITE TOTALE)	<p>La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.</p> <p>Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.</p> <p>Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.</p> <p>En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.</p> <p>S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.</p>
Salarié en arrêt de travail dérogatoire (isolement Covid-19 ou garde d'enfant). Puis, personnel placé postérieurement en activité partielle, en raison d'une réduction de l'activité de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci.	ARRET DE TRAVAIL DEROGATOIRE (jusqu'à son terme)	<p>Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.</p> <p>C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.</p>
Salarié en activité partielle . Puis, il tombe malade .	ARRET MALADIE	<p>Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).</p> <p>Dans ce cas, l'employeur lui verse un <u>complément employeur</u> aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut*, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt**.</p> <p>Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.</p>

* Sauf indemnité d'activité partielle plus favorable

** Sous réserve des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire.