

Articulation entre l'activité partielle et la maladie dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Table des matières

AVANT 1^{ER} MAI 2020	3
1. LE SALARIE BENEFICIE D'UN ARRET DE DE TRAVAIL AVANT LE PLACEMENT EN ACTIVITE PARTIELLE TOTALE	3
1.1. Situation avant le placement en activité partielle	3
1.1.1. Indemnisation par la Sécurité sociale	3
1.1.1.1. Arrêt de travail dérogatoire « garde d'enfant »	3
1.1.1.2. Arrêt de travail dérogatoire pour personnes vulnérables à risques de développer une forme grave d'infection/ pour personne partageant son domicile	4
1.1.1.3. Arrêt de travail maladie pour une personne présentant des symptômes du Covid-19 ou infectée par le Covid-19.....	4
1.1.2. Indemnisation complémentaire de l'employeur	5
1.1.2.1. Arrêt de travail dérogatoire « garde d'enfant » / personne vulnérable / personne partageant le domicile d'une personne vulnérable.....	5
1.1.2.1.1. Au titre du code du travail	5
1.1.2.1.2. Au titre des conventions collectives TP	5
1.1.2.1.3. Versement de l'indemnisation la plus favorable	6
1.1.2.2. Arrêt de travail maladie pour une personne présentant des symptômes du Covid-19 ou infectée par le Covid-19	6
1.1.2.2.1. Au titre du code du travail	6
1.1.2.2.2. Au titre des conventions collectives TP	7
1.1.2.2.3. Versement de l'indemnisation la plus favorable	7
TABLEAU RECAPITULATIF	7
1.2. Situation à compter du placement en activité partielle	8
1.2.1. Arrêt de travail pour maladie (salarié présentant les symptômes du Covid -19 ou infecté)	8
1.2.1.1. L'arrêt de travail se poursuit jusqu'à son terme.....	8
1.2.1.2. Maintien de la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle.....	8
1.2.1.2.1. Ministère du Travail	8
1.2.1.2.2. Jurisprudence	9
1.2.1.2.3. Conventions collectives TP	9
1.2.1.2.4. Indemnisation complémentaire légale.....	9
1.2.1.2.5. Conclusion	10

1.2.2.	Arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie (garde d'enfant, personne à risque, personne partageant le domicile d'une personne à risque)	10
1.2.2.1.	Activité partielle en raison de la fermeture totale de l'établissement ou partie d'établissement	10
1.2.2.2.	Activité partielle en raison d'une réduction de l'activité	11
2.	LE SALARIE EST D'ABORD PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE PUIS ADRESSE UN ARRET DE TRAVAIL.....	12
2.1.	Arrêt de travail maladie	12
2.2.	Arrêt de travail dérogatoire	12
2.2.1.	Arrêt de travail garde d'enfant	12
2.2.2.	Arrêt de travail pour personne à risque/personne partageant son domicile	13
	A COMPTER DU 1^{ER} MAI 2020.....	13
1.	BASCULEMENT DES ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES EN ACTIVITE PARTIELLE	13
1.1.	Salariés concernés	13
1.2.	Placement en activité partielle	14
1.2.1.	Dérogation au caractère collectif de l'activité partielle.....	14
1.2.2.	Procédure de basculement	14
1.2.2.1.	Arrêt de travail pour garde d'enfant.....	15
1.2.2.2.	Arrêt de travail par mesure de précaution	15
1.2.3.	Régime de l'activité partielle	15
1.2.4.	Entrée en vigueur	16
2.	LES ARRETS DE TRAVAIL POUR MALADIE NE SONT PAS VISES PAR LE BASCULEMENT EN ACTIVITE PARTIELLE.	16

-Pour la période avant le 1^{er} mai

Le ministère du Travail a pris position le 3 avril 2020 sur l'articulation entre le dispositif d'activité partielle et les arrêts maladie ou dérogatoires (garde d'enfants/personne vulnérable), dans l'annexe à **ce document**. La présente note détaille et commente la position du ministère du Travail. Certains points doivent encore être clarifiés, notamment la situation du salarié qui subit une réduction d'horaire dans le cadre du placement en activité partielle.

-A compter du 1^{er} mai, les arrêts de travail dit « dérogatoires » basculent en activité partielle.

AVANT 1^{er} MAI 2020

1. Le salarié bénéficie d'un arrêt de de travail avant le placement en activité partielle totale

1.1. Situation avant le placement en activité partielle

1.1.1. Indemnisation par la Sécurité sociale

1.1.1.1. Arrêt de travail dérogatoire « garde d'enfant »

→ **Concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans et les parents d'enfants en situation de handicap**

- Le salarié bénéficie des IJSS maladie, sans délai de carence (jusqu'au 31 mai 2020 pour le moment). IJ = à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.
- La durée de l'arrêt de travail est comprise entre 1 et 21 jours (renouvelable, pendant la durée de fermeture de l'établissement)
- L'employeur se rend sur le site internet declare.ameli.fr et remplit un formulaire déclaratif dans lequel il renseignera les coordonnées du salarié ainsi que les dates auxquelles le salarié est placé en arrêt.
- Il aura ensuite la charge de transmettre à l'Assurance Maladie, comme il le fait habituellement au titre du versement des Indemnités journalières, les éléments de salaire nécessaires au calcul de l'indemnité journalière. Cette dernière sera déterminée selon les règles habituelles mais payées à compter du premier jour d'arrêt.

Sources : Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 et Site Ameli

1.1.1.2. Arrêt de travail dérogatoire pour personnes vulnérables à risques de développer une forme grave d'infection/ pour personne partageant son domicile

- Le salarié bénéficie des IJSS maladie, sans délai de carence (jusqu'au 31 mai 2020 pour le moment). IJ = à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

→ Téléservice de déclaration en ligne declare.ameli.fr étendu aux **assurées enceintes dans leur 3e trimestre de grossesse** et aux **assurés pris en charge** en affection de longue durée (ALD) au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique.

– Ces personnes peuvent ainsi se **connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant**, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours.

– Un arrêt de travail leur est délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie. Le volet 3 à retourner à l'employeur est adressé à l'assuré dans les 8 jours suivant la déclaration sur le site.

– Sur la base de cet arrêt de travail, le salarié est **indemnisé dès le 1er jour d'arrêt** dans les mêmes conditions que pour un arrêt maladie par l'Assurance Maladie

→ Les personnes souffrant de l'une des pathologies listées dans l'avis du HCSP mais **ne bénéficiant pas d'une prise en charge en ALD** par l'Assurance Maladie sont invitées à **contacter leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville** pour évaluer si leur état de santé justifie que ce dernier leur délivre un arrêt de travail.

→ Même procédure pour les proches partageant le domicile d'une personne fragile.

<https://declare.ameli.fr/>

1.1.1.3. Arrêt de travail maladie pour une personne présentant des symptômes du Covid-19 ou infectée par le Covid-19

– Ces salariés relèvent d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

– Indemnisation dans les conditions de droit commun (conditions d'affiliation) mais sans délai de carence pour tous les arrêts de travail débutant à compter du 24 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 24 mai 2020 à ce jour.

[>loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, article 8](#)

1.1.2. Indemnisation complémentaire de l'employeur

1.1.2.1. Arrêt de travail dérogatoire « garde d'enfant » / personne vulnérable / personne partageant le domicile d'une personne vulnérable

1.1.2.1.1. Au titre du code du travail

❖ **Suppression de la condition d'un an d'ancienneté**

L'employeur complète les IJSS quelle que soit l'ancienneté du salarié. La condition d'un an d'ancienneté est supprimée pour les arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail, jusqu'à à une date, fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020.

[> Ordonnance du 25 mars 2020, modifiée par l'ordonnance du 15 avril 2020](#)

❖ **Suppression du délai de carence de 7 jours**

L'employeur complète les IJSS sans délai de carence, pour les arrêts de travail à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 mai 2020.

[> Décret du 16 avril 2020](#)

❖ **Indemnisation à hauteur de 90% de la rémunération brute**

A compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article L. 1226-1 du même code est égal, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

[> Décret du 16 avril 2020](#)

1.1.2.1.2. Au titre des conventions collectives TP

➔ Position : appliquer l'indemnisation conventionnelle prévue par les CCN TP même si l'arrêt de travail n'est pas lié à une maladie ou un accident du salarié en tant que tel (garde d'enfant, personne vulnérable ayant un risque de développer une forme grave d'infection/ personne partageant le domicile d'une personne à risques)

Arguments soutenant cette position :

- Arrêt de travail lié à un contexte épidémique (lien avec la maladie)
- [QR du Ministère du travail](#) « *J'applique le complément employeur prévu par le Code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail) ou par ma convention collective* »
- Conditions du complément employeur prévues par les CCN : arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale

- **Ouvriers**
Conditions du complément employeur : prise en charge par la sécurité sociale (ce qui est le cas, versement d'IJSS au titre de la maladie) article 6.2.4
- **ETAM et cadres**
Conditions du complément employeur : « en cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de la sécurité sociale » articles 6.5 et 5.5

1.1.2.1.3. Versement de l'indemnisation la plus favorable

- ➔ Comparer pour chaque salarié, individuellement, l'indemnisation légale et conventionnelle et appliquer la plus favorable. En effet, le complément employeur légal a un taux et une durée de versement moins favorable que le maintien de salaire conventionnel mais est versé sans délai de carence et sans condition d'ancienneté.
- **Ouvriers** : condition d'ancienneté comprise entre 1 et 3 mois selon l'âge du salarié (<25 ans>ou=25 ans)/ délai de carence de 3 jours pour les ouvriers ayant moins d'un an d'ancienneté
 - **ETAM et cadres** : condition d'un an de présence dans l'entreprise (ou 5 ans dans des entreprises du BTP/ pas de délai de carence

1.1.2.2. Arrêt de travail maladie pour une personne présentant des symptômes du Covid-19 ou infectée par le Covid-19

1.1.2.2.1. Au titre du code du travail

❖ Suppression de la condition d'un an d'ancienneté

L'employeur complète les IJSS quelle que soit l'ancienneté du salarié. La condition d'un an d'ancienneté est supprimée pour les arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du premier jour de ces arrêts de travail, jusqu'à à une date, fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020.

[> Ordonnance du 25 mars 2020, modifiée par l'ordonnance du 15 avril 2020](#)

❖ Délai de carence

A compter du 12 mars et jusqu'au 24 mai 2020, l'employeur complète les IJSS :
-avec un délai de carence de 3 jours si l'arrêt de travail a commencé entre le 12 et le 23 mars 2020.
-sans délai de carence, pour les arrêts de travail à compter du 24 mars 2020.

[> Décret du 16 avril 2020](#)

❖ **Indemnisation légale habituelle**

- ➔ Pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- ➔ Pendant les 30 jours suivants, 2/3 de cette même rémunération.
- ➔ Chaque période est augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté

>D.1226-1 du code du Travail

1.1.2.2. Au titre des conventions collectives TP

- ➔ L'arrêt de travail pour maladie est indemnisé dans les conditions habituelles prévues par les CCN TP (ouvrier, ETAM ou cadre).

1.1.2.3. Versement de l'indemnisation la plus favorable

- ➔ Comparer pour chaque salarié, individuellement, l'indemnisation légale et conventionnelle et appliquer la plus favorable. En effet, le complément employeur légal a un taux et une durée de versement moins favorable que le maintien de salaire conventionnel mais est versé sans délai de carence ou avec un délai de carence réduit et sans condition d'ancienneté.

RECAPITULATIF

	Arrêt de travail dérogatoire (garde d'enfant/personne vulnérable/personne partageant le domicile d'une personne vulnérable)	Arrêt maladie classique (personne infectée par le Covid-19 ou autre maladie)
IJSS	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression des conditions d'ouverture de droit • Suppression du délai de carence de 3 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des conditions d'ouverture de droit • Suppression du délai de carence de 3 jours
Complément employeur légal	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la condition d'un an d'ancienneté • Suppression du délai de carence de 7 jours • Maintien de salaire à hauteur de 90% de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la condition d'un an d'ancienneté • Délai de carence de 3 jours pour les arrêts débutés du 12 au 23 mars et suppression du délai de carence à compter du 24 mars • Maintien de salaire légal habituel (90% puis 2/3).

	Arrêt de travail dérogatoire (garde d'enfant/personne vulnérable/personne partageant le domicile d'une personne vulnérable)	Arrêt maladie classique (personne infectée par le Covid-19 ou autre maladie)
Complément employeur conventionnel	Application des dispositions conventionnelles si plus favorables que le complément employeur légal	

1.2. Situation à compter du placement en activité partielle

Dans l'annexe diffusée le 3 avril de ce document, le Ministère du travail fait une différence de régime selon la nature de l'arrêt de travail (dérogatoire ou maladie).

1.2.1. Arrêt de travail pour maladie (salarié présentant les symptômes du Covid -19 ou infecté)

1.2.1.1. L'arrêt de travail se poursuit jusqu'à son terme

Selon le ministère du travail, le salarié **reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.**

Commentaire :

Ce point est conforme à la circulaire de 2015 sur l'activité partielle : « *Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie* ».

1.2.1.2. Maintien de la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle

1.2.1.2.1. Ministère du Travail

Dans le document précité, le ministère du Travail indique que le complément employeur, 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. 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.

1.2.1.2.2. Jurisprudence

La position du ministère du Travail est conforme à la jurisprudence.

Selon la Chambre sociale de la Cour de Cassation, « *si les parties signataires de la convention collective susvisée ont entendu éviter que le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident subisse de ce chef un préjudice par rapport aux autres membres du personnel, elles n'ont pas institué en sa faveur un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide* ». *Cass. Soc. 2 juillet 1987, n° 83-43626*

1.2.1.2.3. Conventions collectives TP

La position du ministère du Travail est conforme à rédaction des CCN des TP.

○ Ouvriers

- Il est évoqué le « Maintien de la rémunération nette de l'ouvrier » (article 6.3)
- **Il s'agit selon notre interprétation, même si le texte ne l'indique pas expressément, du salaire qu'aurait dû percevoir l'ouvrier lors de son arrêt de travail compte tenu des différents éléments entrant dans la structure de sa rémunération et pour lesquelles les conditions d'octroi sont remplies** (voir [Bulletin d'Information 36 –SOCIAL n°14 du 11 mars 2003 relatif](#) à la mise en œuvre de la modernisation des Conventions Collectives).

○ ETAM

- Le montant total des prestations ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le Cadre s'il avait travaillé (article 6.4)

○ Cadres

- Le montant total des prestations ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le Cadre s'il avait travaillé (article 5.3)

1.2.1.2.4. Indemnisation complémentaire légale

→ Même logique

- *L'indemnité complémentaire (...) est calculée selon les modalités suivantes :
1° Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (D. 1226-1)*
- *La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement (D1226-7)*

1.2.1.2.5. Conclusion

- Le salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (rattachable aussi à l'égalité de traitement).
- A compter du placement en activité partielle, l'employeur complète les IJSS afin de maintenir le salaire à hauteur de l'indemnité qu'aurait versée l'employeur au salarié pendant la période d'activité partielle, c'est-à-dire 70 % de la rémunération définie à l'article R. 5122-18 du Code du travail.
- **Point de vigilance : l'indemnité d'activité partielle a un régime social plus attractif pour le salarié (assujettissement à CSG CRDS) alors que le complément employeur est soumis à cotisations sociales. L'employeur peut avoir intérêt à plafonner l'indemnisation maladie à hauteur de ce qu'aurait perçu en net le salarié dans le cadre de l'activité partielle.**
- Même solution en cas de prolongation de l'arrêt initial, débuté avant le placement en activité partielle
- L'employeur prend à sa charge le complément maladie, le salarié n'est pas intégré dans le dispositif d'activité partielle, l'employeur ne bénéficie pas de l'allocation d'activité partielle
- **Rien n'empêche l'entreprise de verser l'indemnisation maladie dans les conditions habituelles sans plafonnement au niveau de l'indemnité d'activité partielle.**

1.2.2. Arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie (garde d'enfant, personne à risque, personne partageant le domicile d'une personne à risque)

1.2.2.1. Activité partielle en raison de la fermeture totale de l'établissement ou partie d'établissement

Selon le ministère du Travail, 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.

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. Le salarié est placé en activité partielle.

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 (dans ce cas, se reporter au point 0).

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.

Voir les notices de la CPAM concernant le basculement en activité partielle avant le 1^{er} mai:

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679945/document/fiche-entreprise-covi19-garde-enfant.pdf>

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679942/document/fiche-entreprise-covid19-personnes-vulnerables-1er-mai.pdf>

Commentaires :

- En principe, la première cause de suspension du contrat de travail, soit l'arrêt de travail dérogatoire devrait primer.
- Néanmoins, cette position consistant à faire primer la deuxième cause de suspension (activité partielle) peut s'appuyer sur le décret du 31 janvier 2020 selon lequel, ces assurés peuvent bénéficier d'un arrêt de travail s'ils sont pour l'un de ces motifs (isolement, éviction maintien à domicile, garde d'enfant) dans l'impossibilité de continuer à travailler. A compter du placement en activité partielle, les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler en raison de l'activité partielle (et non de leur arrêt de travail).

1.2.2.2. Activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Selon le ministère du Travail, 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.** 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.**

Plusieurs questions se posent

- Quel est le niveau du maintien de salaire à assurer pendant l'arrêt de travail garde d'enfant? En principe, 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. Il faudrait donc fictivement calculer le niveau de rémunération du salarié s'il avait été en activité partielle (réduction d'horaires) avec une partie des heures payées et une partie des heures chômées indemnisées à hauteur de 70% du brut.

- Comment traiter le cas du salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire alternativement avec son conjoint ? Il devra alors être placé en activité partielle à certaines périodes du mois, pour lesquelles il ne bénéficiera pas de l'arrêt garde d'enfant.

2. Le salarié est d'abord placé en activité partielle puis adresse un arrêt de travail

2.1. Arrêt de travail maladie

Selon le ministère du travail, un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérable). 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).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur 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 (cf point 1.2.1.2). Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Commentaire : cette position est critiquable. En principe, la première cause de suspension devrait primer (activité partielle). Le salarié devrait continuer à relever du régime de l'activité partielle.

2.2. Arrêt de travail dérogatoire

Selon le ministère du Travail, « un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie **hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérable**.

2.2.1. Arrêt de travail garde d'enfant

Le ministère du Travail précise qu'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.

Voir la notice de la CPAM concernant le basculement en activité partielle avant le 1^{er} mai : <https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679945/document/fiche-entreprise-covi19-garde-enfant.pdf>

Commentaire :

Cette solution se justifie en cas d'activité partielle totale. Néanmoins, le ministère du Travail n'a pas pris en compte la situation des salariés en activité partielle **dans le cadre d'une réduction d'horaire**. Pendant les heures non chômées (travaillées), ces salariés ne pourront pas travailler étant donné qu'ils doivent garder leur enfant. L'arrêt de travail dérogatoire est donc toujours justifié dans ce cadre.

2.2.2. Arrêt de travail pour personne à risque/personne partageant son domicile

Voir la notice de la CPAM concernant le basculement en activité partielle avant le 1^{er} mai:

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679942/document/fiche-entreprise-covid19-personnes-vulnerables-1er-mai.pdf>

Commentaire :

Cette solution se justifie en cas d'activité partielle totale. Néanmoins, le ministère du Travail n'a pas pris en compte la situation des salariés en activité partielle **dans le cadre d'une réduction d'horaire**. Pendant les heures non chômées (travaillées), ces salariés ne pourront pas travailler étant donné qu'ils doivent rester à leur domicile en raison de leur vulnérabilité. L'arrêt de travail dérogatoire est donc toujours justifié dans ce cadre.

A COMPTER DU 1er MAI 2020

En application de l'article 20 de [loi de finances rectificative pour 2020](#), publiée au Journal officiel du 26 avril 2020, les règles sont modifiées à partir du 1^{er} mai 2020.

IMPORTANT !

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette mesure ont été précisées le 29 avril par le ministère de la Santé dans ce [document](#).

A noter : le basculement dans le régime d'activité partielle n'est pas automatique. Quel que soit le motif de l'arrêt de travail dérogatoire concerné, l'employeur doit procéder à une demande d'activité partielle pour son salarié **dans les 30 jours suivants le 1er mai**.

1. Basculement des arrêts de travail dérogatoires en activité partielle

1.1. Salariés concernés

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

1. le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire
2. le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du 1.
3. le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Exemples de situations concernées :

- En principe, les arrêts de travail dérogatoires ont déjà basculé en application des consignes du ministère du Travail en activité partielle (annexe à la note technique diffusée le 3 avril 2020). Néanmoins, le ministère du Travail tolérerait que ces arrêts aillent jusqu'à leur terme. Le basculement au 1^{er} mai peut donc avoir lieu avant le terme de l'arrêt de travail.
- Arrêts de travail dérogatoire lorsque l'activité partielle correspond à une réduction d'horaire
- Salariés visés aux points 1, 2 ou 3. travaillent dans un chantier/ un établissement/un service qui n'est pas en activité partielle.

1.2. Placement en activité partielle

1.2.1. Dérogation au caractère collectif de l'activité partielle

Les salariés concernés percevront l'indemnité d'activité partielle (cf [FAQ activité partielle](#)) sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises :

- Pas de nécessité de justifier du caractère collectif de l'activité partielle

Ainsi, l'activité partielle pourra concerner des salariés affectés à un établissement/ chantier/ service qui n'est pas en activité partielle, c'est-à-dire qui fonctionne normalement.

1.2.2. Procédure de basculement

Tous les détails pratiques sont précisés dans [ce document](#) de ministère de la Santé.

Le [site ameli](#) communique de son côté les informations suivantes :

A compter du 1er mai, ces arrêts de travail dérogatoires indemnisés par l'Assurance Maladie seront interrompus. L'employeur devra procéder à la bascule des salariés concernés vers un dispositif d'activité partielle dans la mesure où ils seraient toujours dans l'impossibilité d'exercer leur activité professionnelle.

Les modalités dépendent des conditions de l'arrêt.

1.2.2.1. Arrêt de travail pour garde d'enfant

Si le motif initial de l'arrêt du salarié était la garde d'enfant et qu'il ne peut pas reprendre son activité à compter du 1er mai, le salarié doit être placé en activité partielle. Pour cela, l'employeur :

- ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr ;
- effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la [déclaration sociale nominative \(DSN\)](#) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- réalise une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement activitepartielle.emploi.gouv.fr.

1.2.2.2. Arrêt de travail par mesure de précaution

Si le salarié était en arrêt de travail par mesure de précaution (**au titre des recommandations du Haut Conseil de la Santé publique ou parce qu'il cohabite avec une personne à protéger**) et qu'il ne peut pas reprendre son activité à compter du 1er mai, il doit également être placé en activité partielle. Pour cela :

- le salarié doit remettre à son employeur un certificat d'isolement, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville ;
- l'employeur effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la [déclaration sociale nominative \(DSN\)](#) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- l'employeur procède à une déclaration d'activité partielle sur le site du gouvernement activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Pour plus de précisions sur la gestion des arrêts dérogatoires en cours qui prendront fin le 30 avril, deux fiches pratiques détaillant les modalités pour chaque situation sont disponibles en téléchargement : [garde d'enfant \(PDF\)](#) et [personnes vulnérables \(PDF\)](#).

1.2.3. Régime de l'activité partielle

→ Combien de temps pour faire la démarche ?

Selon le site ameli, dans les deux cas (garde d'enfant ou salarié vulnérable ne pouvant travailler), l'employeur a 30 jours à compter du 1^{er} mai pour faire la demande préalable d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr.

→ Les salariés concernés percevront l'indemnité d'activité partielle.

→ Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière de sécurité sociale ou avec l'indemnité complémentaire légale.

→ L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle (cf [FAQ activité partielle](#)).

1.2.4. Entrée en vigueur

Ce placement en activité partielle s'applique à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

- Il s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020 pour les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire et pour le salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.
- Il s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

2. Les arrêts de travail pour maladie ne sont pas visés par le basculement en activité partielle.

Les salariés en arrêt maladie (personne infectée par le Covid-19 ou présentant les symptômes) ne sont pas visés par ce basculement en activité partielle.

Il convient de continuer à appliquer les règles vues dans la première partie (avant le 1^{er} mai 2020) :

- Pour les arrêts maladie antérieurs à l'activité partielle (1.2.1)
- Pour les arrêts maladie postérieurs à l'activité partielle (2.1)

Vous pouvez vous reporter à la page 4 de [ce document](#) du ministère de la Santé.