

Quelles sont les incidences d'un arrêt de travail (ou AIT) indemnisé par la sécurité sociale sur le régime de l'activité partielle ?

| | Arrêt <i>antérieur</i> à la mise en place de l'activité partielle | | | Arrêt <i>en cours</i> d'activité partielle (arrêt de travail initial ou renouvellement) | |
|---|---|--|--|--|--|
| | Avant l'activité partielle | En cours d'activité partielle | | AP (fermeture) | AP (réduction d'activité) |
| | | AP (fermeture) | AP (réduction d'activité) | | |
| Arrêt de travail résultant de la maladie ou d'un accident du travail | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à 100% | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur plafonnée à hauteur de l'indemnisation que le salarié aurait perçue au titre de l'AP* | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'AP* | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur plafonnée à hauteur de l'indemnisation que le salarié aurait perçue au titre de l'AP* | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'AP* |
| Arrêt de travail pour garde d'enfants | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à 100% | Indemnisation au titre de l'AP soit dès sa mise en place (reprise anticipée) soit au terme de l'arrêt** | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'AP* | Indemnisation au titre de l'AP | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'AP* |
| Arrêt de travail pour les personnes dites « à risque » | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à 100% | Indemnisation au titre de l'AP soit dès sa mise en place (reprise anticipée) soit au terme de l'arrêt** | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'AP* | Indemnisation au titre de l'AP | IJSS + indemnisation complémentaire de l'employeur à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'AP* |

* Le salarié sera indemnisé au titre de l'arrêt de travail et ne pourra percevoir davantage que la somme qu'il aurait perçue au titre de l'activité partielle. L'indemnisation complémentaire de l'employeur sera, par conséquent, réduite pour tenir compte de l'activité partielle.

** « Les arrêts dérogatoires 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. (...) 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.

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 » ([Dispositif exceptionnel d'activité partielle, p. 24](#)). **L'UIMM préconise de recourir à la première solution et d'interrompre immédiatement l'arrêt de travail dérogatoire en le signalant à l'assurance maladie.**

➤ [Pour aller plus loin :](#)

En préambule, il nous faut rappeler qu'en l'espèce et compte tenu de la situation exceptionnelle liée à l'épidémie de Coronavirus, la notion d'arrêt de travail recouvre trois situations distinctes :

- l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident du travail ;
- l'arrêt de travail pour garde d'enfant ;
- l'arrêt de travail pour les personnes dites « à risque ».

Ces trois situations pourront appeler des solutions distinctes.

• **Régime juridique applicable**

Une première voie conduit à s'interroger sur la succession des causes de suspension du contrat de travail.

En effet, aux termes d'une jurisprudence constante, lorsque deux événements sont susceptibles d'entraîner la suspension du contrat de travail, le juge privilégie généralement **un critère chronologique** pour déterminer le régime juridique applicable au contrat suspendu.

Ainsi, lorsque plusieurs causes sont présentes simultanément, le juge recherche celle qui a entraîné la première suspension du contrat, et tant que dure cette suspension, c'est le régime de cette cause survenue la première qui s'applique de manière exclusive. Autrement dit, tant que dure la première cause de suspension, celle-ci prévaut sur la seconde.

Bien que, toujours présent, la Cour de cassation abandonne, néanmoins, progressivement le critère chronologique au profit de règles protectrices – à l'instar de celles relatives à la maternité (*Cass. soc., 11 févr. 2004, n°01-43.574*) – ou au profit de la volonté des parties (*Cass. soc., 21 mai 2008, n° 06-41.498*).

Reste que la Cour de cassation n'a pas eu l'occasion de trancher les conflits de suspension résultant de l'activité partielle et de la maladie.

Aussi, en l'absence de jurisprudence, il nous appartient de définir le régime juridique applicable à chaque situation. L'argumentation juridique doit être semble-t-il sur le terrain de l'indemnisation.

A cet égard, la documentation technique annexée à la Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle indique [que le salarié en arrêt de travail pour maladie alors que son établissement est placé en activité partielle \(fermeture complète de l'établissement ou réduction d'activité\), ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.](#)

Il semble ainsi que, par exception au principe de primauté de la première cause de suspension, **le Ministère du travail considère que le régime de l'indemnisation maladie prévaut systématiquement sur celui de l'activité partielle, y compris lorsque celle-ci a débuté avant l'arrêt de travail.**

Le salarié en arrêt de travail lors de la mise en activité partielle – qu'elle se fasse au moyen d'une fermeture totale ou au moyen d'une réduction de l'activité – continuera à bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que de l'indemnisation complémentaire éventuellement versée par l'employeur.

Toutefois, s'agissant spécifiquement de l'indemnisation complémentaire, si l'activité partielle a été mise en œuvre au sein de l'entreprise, il conviendrait de compléter 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 à hauteur des 70 % de la rémunération définie à l'article R. 5122-18 du Code du travail, et, ce peu important que l'arrêt soit intervenu avant ou au cours de la période d'activité partielle.

L'article D. 1226-7 du Code du travail, l'article 16 de la CCNIC modifiée du 13 mars 1972, et l'article 7 de l'ANB modifié du 10 juillet 1970 précisent que 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. **Autrement dit, le salarié indemnisé au titre de l'arrêt de travail ne doit pas percevoir davantage que la somme qu'il aurait perçue au titre de l'activité partielle.**

La Cour de cassation s'est prononcée en ce sens : une disposition conventionnelle qui prévoit, en cas de maladie, le maintien du « traitement que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler » tend à éviter au salarié absent de subir du fait de sa maladie un préjudice par rapport aux autres membres du personnel ; en revanche, une telle disposition « **n'institue pas en faveur du salarié malade un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide** ».

En conséquence, lorsqu'une société a mis son personnel en chômage technique pendant la période de maladie, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié malade les compléments de rémunération correspondant à cette période (Cass. Soc., 8 déc. 1983, n° 81-41.618 et n° 82-41.444 ; dans le même sens : Cass. Soc., 31 janv. 1985, n° 82-43.275 et n° 82-41.541; Cass. Soc., 29 mai 1986, n° 83-45.529 et n° 83-44.609 ; Cass. Soc., 2 juil.1987, n° 83-43.626).

• **Application aux arrêts résultant de la maladie ou de l'accident du travail**

Le ministère du Travail a confirmé notre analyse dans son questions-réponses dédié à l'activité partielle ([Questions-Réponses](#), p. 23 et s.).

Le salarié à qui **un arrêt de travail « droit commun », a été prescrit antérieurement** à la mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise, continue de bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance maladie et de l'indemnisation complémentaire de l'employeur tout le temps de la durée de son arrêt. Autrement dit **la mise en place de l'activité partielle ne peut interrompre un arrêt de travail « droit commun ».**

De la même manière, si **un arrêt de travail « droit commun » lui est prescrit postérieurement à la mise en place de l'activité partielle** dans l'entreprise, le salarié conserve ses droits à indemnisation de cet arrêt au titre de l'assurance maladie et au titre de l'indemnisation complémentaire de l'employeur. Autrement dit, dans ce cas, **l'indemnisation activité partielle s'interrompt et l'intéressé sera uniquement indemnisé au titre de l'assurance maladie** et par le biais de l'indemnisation complémentaire de l'employeur jusqu'au terme de l'arrêt de travail prescrit.

En revanche, dans les deux cas, le complément employeur s'effectuera à hauteur de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle ou si cette dernière se traduit par une réduction d'activité, à hauteur des heures travaillées et de l'indemnisation perçue au titre de l'activité partielle.

A noter : le complément employeur est soumis aux cotisations et contributions de droit commun.

Le salarié basculera ensuite dans le dispositif activité partielle au terme de son arrêt de travail « droit commun ».

• **Application aux arrêts de travail délivrés aux personnes dites « à risque »**

S'agissant des arrêts de travail délivrés aux personnes dites « à risque », les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif dérogatoire permettant aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif.

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 et perçoit, le cas échéant, un complément de l'employeur.**

Dans un premier temps, et dans la mesure où l'arrêt de travail délivré à titre préventif suit le régime de l'arrêt de travail pour maladie ou accident, nous avons considéré que le régime juridique énoncé ci-dessus s'appliquait également aux salariés entrant dans la catégorie des personnes dites « à risque ».

Telle n'est pas la position du ministère du Travail. Ce dernier distingue selon que l'entreprise a recours à l'activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement ou en raison d'une réduction de l'activité ([Questions-Réponses, p. 23 et s.](#))

- **En cas d'activité partielle en raison de la fermeture totale :**

Aux termes des précisions apportées par le Ministère du travail, ces arrêts de travail dérogatoires préventifs ont pour finalité d'indemniser le salarié qui ne peut se rendre sur son lieu de travail en raison de mesures de protection. **En conséquence ces arrêts n'ont pas lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue.**

- ***Arrêt antérieur à la mise en place de l'activité partielle***

Dès lors, face à un arrêt de travail dérogatoire préventif prescrit antérieurement à la mise en place de l'activité partielle, et toujours en cours, l'employeur a le choix entre deux possibilités :

- cet arrêt peut faire l'objet d'une interruption au titre d'un signalement via la DSN d'une reprise anticipée du travail ;
- il est toutefois possible d'attendre le terme de l'arrêt dérogatoire « covid-19 » pour placer le salarié dans le dispositif activité partielle.

Le salarié basculera, soit dès l'interruption soit au terme de l'arrêt dérogatoire « covid-19 », dans le dispositif activité partielle et sera indemnisé à ce titre.

Attention, l'UIMM préconise de recourir à la première solution et d'interrompre immédiatement l'arrêt de travail dérogatoire en le signalant à l'assurance maladie. En effet, l'activité du salarié étant interrompue, il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail ; l'arrêt de travail dérogatoire devient sans objet. Cette solution est la moins coûteuse pour les entreprises compte tenu du régime fiscal et social très favorable du dispositif exceptionnel d'activité partielle.

- ***Arrêt, renouvellement ou prolongation postérieur à la mise en place de l'activité partielle***

Le Ministère du travail précise également **qu'aucune prolongation ou renouvellement ne sera possible.** S'agissant spécifiquement des arrêts de travail dérogatoires préventifs, le Ministère du travail précise que ceux-ci sont automatiquement prolongés par l'Assurance Maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme (v. ci-dessus).

Une solution identique à celle présentée ci-dessus doit être retenue si l'arrêt de travail dérogatoire préventif intervient alors que l'entreprise a d'abord été placée en activité partielle.

Autrement dit, l'arrêt de travail sera sans objet, le salarié sera indemnisé au titre de l'activité partielle.

- **En cas d'activité partielle en raison d'une réduction d'activité :**

Dans cette situation, l'activité n'est pas interrompue mais elle est simplement réduite. Les salariés qui remplissent les conditions peuvent donc bénéficier des arrêts de travail dérogatoires préventifs.

Toutefois, selon les précisions apportées par le Ministère du travail, il n'est pas possible de cumuler les indemnités journalières avec l'indemnisation due au titre de l'activité partielle.

- ***Arrêt antérieur à la mise en place de l'activité partielle***

Dès lors, les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire préventif en cours au moment de la mise en place de l'activité partielle, ne pourront pas être placés en activité partielle et continueront à bénéficier des indemnités journalières.

Aussi, le salarié sera indemnisé au titre de l'arrêt de travail et ne pourra percevoir davantage que la somme qu'il aurait perçue au titre des heures qu'il aurait travaillées et au titre de l'activité partielle. L'indemnisation complémentaire de l'employeur sera, par conséquent, réduite pour tenir compte de l'activité partielle. Le complément employeur aux indemnités journalières sera soumis aux cotisations et contributions de droit commun

➤ **Arrêt, renouvellement ou prolongation postérieur à la mise en place de l'activité partielle**

Une solution identique doit être retenue si l'arrêt de travail dérogatoire préventif intervient alors que l'entreprise a d'abord été placée en activité partielle en raison d'une réduction d'activité.

Autrement dit, le salarié peut bénéficier de cet arrêt de travail préventif et sera indemnisé à ce titre. Il ne pourra percevoir davantage que la somme qu'il aurait perçue au titre des heures qu'il aurait travaillées et au titre de l'activité partielle. Le complément employeur aux indemnités journalières sera soumis aux cotisations et contributions de droit commun.

• **Arrêt de travail pour garde d'enfants**

En raison des mesures de fermeture des crèches et des établissements scolaires certains salariés, contraints de garder leur enfant à domicile et pour lesquels la solution du télétravail n'est pas possible, bénéficient en application du dispositif dérogatoire prévu par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020, d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie sans jour de carence et sans conditions d'ouverture de droit.

Selon l'article 2 du décret du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret du 9 mars, dans cette situation, les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

Selon l'application pratique mise en place par l'Assurance maladie, il appartient à **l'employeur de déclarer l'arrêt à l'assurance maladie au moyen d'un télé-service dédié**, cette dernière délivrant ensuite un arrêt de travail d'une durée qui peut être comprise entre 1 à 14 jours (porté à 21 jours selon le site ameli.fr). Au-delà de cette durée la déclaration d'arrêt doit être renouvelée par l'employeur autant que de besoin.

Dès lors, dans le cas où l'entreprise d'un salarié bénéficiaire de ce type d'arrêt de travail, est contrainte de placer ses salariés en position d'activité partielle, est-ce qu'au terme de cet arrêt de travail délivré pour une période maximale de 14 jours (porté à 21 jours selon le site ameli.fr), *le salarié relève du dispositif d'activité partielle ou bien est-ce que son employeur doit procéder à une nouvelle déclaration d'arrêt de travail auprès de l'assurance maladie afin qu'il puisse continuer à bénéficier du versement des indemnités journalières ?*

Plusieurs situations à distinguer :

Le Ministère du travail distingue selon que l'entreprise a recours à l'activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement ou en raison d'une réduction de l'activité ([Questions-Réponses, p. 23 et s.](#))

• **En cas d'activité partielle en raison de la fermeture totale :**

Aux termes des précisions apportés par le Ministère du travail, ces arrêts de travail dérogatoires ont pour finalité d'indemniser le salarié qui ne peut se rendre sur son lieu de travail parce que contraint de garder ses enfants. **En conséquence ces arrêts n'ont pas lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue.**

➤ **Arrêt antérieur à la mise en place de l'activité partielle**

Dès lors, face à un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants prescrit antérieurement à la mise en place de l'activité partielle, et toujours en cours, l'employeur a le choix entre deux possibilités :

- cet arrêt peut faire l'objet d'une interruption au titre d'un signalement via la DSN d'une reprise anticipée du travail ;
- il est toutefois possible d'attendre le terme de l'arrêt dérogatoire « covid-19 » pour placer le salarié dans le dispositif activité partielle.

Le salarié basculera soit dès l'interruption soit au terme de l'arrêt dérogatoire « covid-19 » **dans le dispositif activité partielle et sera indemnisé à ce titre.**

Attention, l'UIMM préconise de recourir à la première solution et d'interrompre immédiatement l'arrêt de travail dérogatoire en le signalant à l'assurance maladie. En effet, l'activité du salarié étant interrompue, il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail ; l'arrêt de travail dérogatoire devient sans objet. Cette solution est la moins coûteuse pour les entreprises compte tenu du régime fiscal et social très favorable du dispositif exceptionnel d'activité partielle.

➤ **Arrêt, renouvellement ou prolongation postérieur, à la mise en place de l'activité partielle**

Le Ministère du travail précise également **qu'aucune prolongation ou renouvellement ne sera possible.**

A noter : Le [site déclare ameli.fr](https://www.ameli.fr) précise bien que l'employeur ne peut pas établir de déclaration dans le cadre des arrêts de travail pour garde d'enfant lorsque l'entreprise a demandé à bénéficier du mécanisme d'activité partielle dans le cadre d'une interruption complète d'activité

Une solution identique à celle présentée ci-dessus doit être retenue si la demande d'arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant intervient alors que l'entreprise a d'abord été placée en activité partielle.

Autrement dit, l'arrêt de travail sera sans objet, le salarié sera indemnisé au titre de l'activité partielle.

- **[En cas d'activité partielle en raison d'une réduction d'activité :](#)**

Dans cette situation, l'activité n'est pas interrompue mais elle est simplement réduite. Les salariés qui remplissent les conditions peuvent donc bénéficier des arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfants.

Toutefois, selon les précisions apportées par le Ministère du travail, il n'est pas possible de cumuler les indemnités journalières avec l'indemnisation due au titre de l'activité partielle.

➤ **Arrêt antérieur à la mise en place de l'activité partielle**

Dès lors, les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants en cours au moment de la mise en place de l'activité partielle, ne pourront pas être placés en activité partielle et continueront à bénéficier de l'indemnisation à ce titre.

En tout état de cause, le salarié sera indemnisé au titre de l'arrêt de travail et ne pourra percevoir davantage que la somme qu'il aurait perçue au titre des heures qu'il aurait travaillées et au titre de l'activité partielle. L'indemnisation complémentaire de l'employeur sera, par conséquent, réduite pour tenir compte de l'activité partielle. Le complément employeur aux indemnités journalières sera soumis aux cotisations et contributions de droit commun

➤ **Arrêt, renouvellement ou prolongation postérieur à la mise en place de l'activité partielle**

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas refuser de déclarer l'arrêt de travail pour garde d'enfant. En effet, si l'activité est même partiellement maintenue, les conditions requises pour bénéficier du régime d'indemnisation exceptionnel « garde d'enfant » sont réunies dans la mesure où le maintien à domicile de l'enfant entraîne l'impossibilité pour le salarié concerné de continuer à travailler, même partiellement.

Le salarié pourra demander le renouvellement de l'arrêt de travail pour garde d'enfant autant que de besoin. Il percevra les IJSS et, le cas échéant, l'indemnisation complémentaire par l'employeur sous réserve de remplir les conditions exigées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

En tout état de cause, le salarié indemnisé au titre de l'arrêt de travail ne pourra percevoir davantage que la somme qu'il aurait perçue au titre des heures qu'il aurait travaillées et au titre de l'activité partielle. L'indemnisation complémentaire de l'employeur sera, par conséquent, réduite pour tenir compte de l'activité partielle.