

Activité partielle et indemnités journalières maladie

COVID-19

LE MINISTÈRE DÉFINIT SA POSITION

Des indemnités journalières (IJ) *dérogatoires* sont versées par la Sécurité sociale, **sans délai de carence** ni **condition d'ouverture de droits**, aux parents gardant leur enfant et aux personnes vulnérables ne pouvant télétravailler et des arrêts maladie de droit commun sont également délivrés (**sans délai de carence**).

L'employeur verse un complément, **sans délai de carence ni condition d'éligibilité**, pour compléter durant 30 jours, la rémunération brute **au moins 90 %** et 66% les 30 jours suivants.

D'autre part, l'**activité partielle** garantit au salarié une **indemnité au moins égale à 70 %** de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur.

Le dispositif adapté garantit à l'employeur le remboursement d'allocation d'activité partielle égal à 70 % de la rémunération horaire brute (limité à une rémunération de 4,5Smic).

Voici différentes situations : arrêt de travail et activité partielle

1. Le salarié est en arrêt pour maladie et l'entreprise place ses salariés *postérieurement* à cet arrêt en activité partielle

Le salarié en arrêt maladie est indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément versé par l'employeur permet de maintenir la rémunération au moins égale à l'indemnisation d'activité partielle : **soit au moins 70 % du salaire brut**.

Ce complément ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt (c'est-à-dire dans ce cas, s'il était en activité partielle).

A la fin de son arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

**NOUS SOMMES LÀ POUR QUE VOUS VOUS
CONCENTRIEZ SUR L'ESSENTIEL, VOTRE MÉTIER**

14, BD DES ÎLES - CS 42087 - 56003 VANNES CEDEX
02 97 63 05 63 - capeb56@capeb56.fr - 
www.capeb.fr/morbihan



2. Le salarié est en arrêt dérogatoire (isolement, garde d'enfant) et l'entreprise place ses salariés *postérieurement* à cet arrêt, en activité partielle

Activité partielle pour **fermeture totale** (ou partie de l'établissement)

Le but des arrêts dérogatoires est d'indemniser le salarié ne pouvant se rendre sur son lieu de travail, (mesure de protection, garde d'enfant)

Ces arrêts dérogatoires n'ont plus lieu d'être si l'activité du salarié est totalement interrompue.

L'activité partielle pour fermeture totale (ou partie de l'établissement) interrompt l'arrêt de travail du salarié : l'employeur **signale** à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.

Si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle, l'employeur peut attendre son terme pour placer le salarié en activité partielle, sans possibilité de prolonger l'arrêt.

L'employeur ne peut demander le renouvellement des arrêts **pour garde d'enfants**.

Pour les arrêts des **personnes vulnérables** qui se sont, ceux-ci sont automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, **l'employeur est tenu d'y mettre un terme**, en signalant à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.

Activité partielle en raison d'une **réduction de l'activité**

Si l'activité partielle a pour objet une **réduction du nombre d'heures travaillées**, impossible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire (garde d'enfant ou personne vulnérable).

L'employeur ne pourra pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

3. Le salarié en activité partielle, tombe malade

Un salarié en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors garde d'enfant ou personne vulnérable).

L'activité partielle s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié perçoit es IJ Sécurité sociale sans délai de carence).

Le complément aux IJ Sécurité sociale versé par l'employeur permet de maintenir la rémunération au moins égale à l'indemnisation d'activité partielle : **soit au moins 70 % du salaire brut**.

Ce complément ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt (c'est-à-dire dans ce cas, s'il était en activité partielle).

**NOUS SOMMES LÀ POUR QUE VOUS VOUS
CONCENTRIEZ SUR L'ESSENTIEL, VOTRE MÉTIER**

14, BD DES ÎLES - CS 42087 - 56003 VANNES CEDEX
02 97 63 05 63 - capeb56@capeb56.fr - 
www.capeb.fr/morbihan





**NOUS SOMMES LÀ POUR QUE VOUS VOUS
CONCENTRIEZ SUR L'ESSENTIEL, VOTRE MÉTIER**

14, BD DES ÎLES - CS 42087 - 56003 VANNES CEDEX
02 97 63 05 63 - capeb56@capeb56.fr - 
www.capeb.fr/morbihan