

COVID-19

ALERTE CORONAVIRUS POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



Se laver
très régulièrement
les mains



Tousser ou éternuer
dans son coude
ou dans un mouchoir



Utiliser un mouchoir
à usage unique
et le jeter



Saluer sans se serrer
la main, arrêter
les embrassades

Vous avez des questions sur le coronavirus ?



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000

(appel gratuit)

Covid-19 : l'assurance maladie précise l'articulation entre arrêt de travail et activité partielle

Publié le 15/04/2020 par le Service juridique – CFDT

Syndicat CFDT des Travailleurs dans la Métallurgie d'Ile de France (Sud et Est)

Dans ce contexte de crise sanitaire, la situation relative aux droits des salariés est souvent difficile à suivre. Les dispositifs sont régulièrement adaptés par des textes manquant parfois de précision. Et les positionnements des pouvoirs publics, pris à travers divers outils (questions-réponses, site internet, communiqués, forums...) sont susceptibles de changer du jour au lendemain.

C'est dans ce cadre que l'Assurance maladie a récemment précisé les conditions d'articulation entre activité partielle et arrêt de travail. Divers paramètres sont à prendre en compte, notamment la temporalité des événements.

Faisons le point sur cette question.



Votre employeur peut-il vous placer en activité partielle alors que vous êtes déjà en arrêt de travail ?

Dans le cadre d'un arrêt de travail classique pour maladie, accident ou congé maternité, lorsque l'arrêt précède la mise en activité partielle, le salarié est déjà sous le régime de l'arrêt de travail pour une période donnée. Il reste alors en principe en arrêt maladie jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit et bascule vers l'activité partielle à la fin de l'arrêt maladie si le dispositif est toujours en cours dans l'entreprise à cette date.

Bon à savoir :

Dans l'objectif de limiter la propagation du coronavirus, le Gouvernement a instauré, pour certains assurés, des conditions dérogatoires de mise en arrêt maladie et d'attribution des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, les parents devant garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans ou handicapé(s), les assurés considérés comme particulièrement à risque face à la maladie et tout récemment, les proches de ces personnes à risques bénéficient de conditions dérogatoires d'octroi d'un arrêt de travail et des indemnités journalières (1).

Dans ce cadre, le droit aux IJSS et indemnité complémentaire de l'employeur pourra être ouvert sans que soient remplies les conditions de durée d'activité, de contributivité ou d'ancienneté minimales. Les délais de carence ne sont pas non plus appliqués dans ce cas, afin de permettre l'indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

Syndicat CFDT des Travailleurs dans la Métallurgie d'Ile de France (Sud et Est)

En revanche, l'arrêt spécifique lié au Covid-19 est un dispositif nouveau et dérogatoire et les textes ne précisent pas s'il convient de l'assimiler à un arrêt de droit commun. La caisse nationale d'assurance maladie a récemment pris position. Elle traite différemment les arrêts classiques et les arrêts dérogatoires liés à la garde d'enfants ou à l'isolement d'une personne vulnérable et distingue deux situations.

- **Vous voyez votre temps de travail réduit dans le cadre de l'activité partielle** (c'est le cas si votre entreprise a mis en place l'activité partielle sous forme d'une réduction de l'horaire collectif et vous demande de travailler dans ce cadre) :

Dans ce cas, vous restez en arrêt de travail, l'employeur ne peut l'interrompre. A l'issue de votre arrêt, vous pourrez le renouveler si les conditions de l'activité partielle restent les mêmes.

- **Vous voyez votre activité totalement interrompue dans le cadre de l'activité partielle :**

Dans ce cas, l'employeur a le choix :

- Soit d'interrompre l'arrêt de travail et signaler à l'Assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt ;
- Soit de laisser l'arrêt se poursuivre jusqu'à sa date de fin.

L'arrêt ne pourra pas être renouvelé, vous basculerez ensuite dans le régime de l'activité partielle.

Dans ce cas, il nous aurait semblé plus logique d'assimiler l'arrêt de travail dérogatoire à un arrêt classique.

En principe en effet, en droit du travail, c'est la première cause de suspension du contrat de travail qui l'emporte.

Laisser le choix à l'employeur d'interrompre, ou pas, l'arrêt du salarié laisse place à l'arbitraire et potentiellement, à une inégalité de traitement entre les salariés.

A l'inverse, pouvez-vous bénéficier d'un arrêt de travail si votre employeur vous a déjà placé en activité partielle ?

L'assurance maladie n'envisage directement ce cas que dans le cadre de l'arrêt de travail pour maladie ou accident. Elle précise que le salarié placé en activité partielle « **conserve son droit de bénéficier d'un arrêt pour maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérable)** ». Cela signifie que dans le cas où vous êtes placés en activité partielle et que vous tombez ensuite malade (Covid-19 ou pas), l'activité partielle s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit par le médecin.

A contrario, cela signifie que, pour l'Assurance maladie, vous ne pouvez bénéficier de l'arrêt de travail spécifique pour garde d'enfant ou personne vulnérable lorsque l'activité partielle est déjà mise en place.

Il convient tout de même de distinguer, là encore, deux cas de figure.

- **Vous voyez votre temps de travail réduit :** dans ce cas, vous pouvez, selon nous, bénéficier de l'arrêt dérogatoire pour garde d'enfant ou personne vulnérable si vous en remplissez les conditions.

Bon à savoir :

Pour pouvoir bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant, vous devez, selon nous, remplir plusieurs conditions :

- être parent d'un enfant de moins de 16 ans au jour de l'arrêt (et sans limite d'âge pour les parents d'enfants en situation de handicap dont l'établissement scolaire ou la structure d'accueil a fermé) ;
- être dans l'impossibilité de continuer à travailler (ou télétravailler lorsque le télétravail n'est pas compatible avec la garde d'enfants) de ce fait ;
- être le seul parent à bénéficier de l'arrêt sur la période (un seul parent à la fois peut se voir délivrer cet arrêt de travail).

- **Vous voyez votre activité totalement interrompue** : dans ce cas, comme semble le considérer l'Assurance maladie, vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier de l'arrêt.

La solution semble donc stabilisée sur la question de l'articulation entre activité partielle et arrêt de travail.

Néanmoins, il faut garder en tête que ces explications de la Caisse nationale d'assurance maladie ne sont en fait qu'une **grille de lecture des textes réglementaires récemment introduits**.

Seuls les juges seront, *in fine*, à même de préciser l'interprétation à donner aux textes qui manquent de précision.

(1) Décret n° 2020-73 du 31.01.20 modifié par les décrets n° 2020-227 du 09.03.20 et n° 2020-277 du 19.03.20 sur les conditions d'ouverture des arrêts dérogatoire et de versement des IJSS.

Décret n° 2020-193 du 04.03.20 et ordonnance n° 2020-322 du 25.03.20 sur les conditions d'attribution de l'indemnité complémentaire de l'employeur.