



Articulation activité partielle et arrêts de travail maladie et « dérogatoires »

Motif de l'arrêt de travail	Articulation avec l'activité partielle	Modalités d'indemnisation
Arrêt de travail pour maladie		
Antérieur à l'activité partielle	Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt de travail prescrit.	IJSS à 50% du salaire brut dès le 1 ^{er} jour d'arrêt dans la limite de 1,8 SMIC.
Pendant l'activité partielle	Le salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie. Le bénéfice de l'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.	Le complément employeur , versé en plus de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et, dans la limite des droits du salarié, s'ajuste (<i>le cas échéant</i>) pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (<i>selon dispositions propres à l'entreprise</i>) car le salarié ne peut toucher un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Pas de délai de carence ni de condition d'ancienneté. Le complément employeur reste soumis aux contributions sociales de droit commun.
Arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant, isolement, personnes vulnérables		
Antérieur à l'activité partielle	Fermeture totale ou d'une partie de l'établissement Le collaborateur doit passer en activité partielle et ne peut plus bénéficier de l'arrêt dérogatoire. Pour l'arrêt garde d'enfants, l'employeur peut laisser courir l'arrêt en cours jusqu'à son terme mais celui-ci ne pourra pas être renouvelé. Le collaborateur passera en activité partielle.	Le salarié bénéficie d'une indemnité d'activité partielle au moins égale à 70 % de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur.

**Le présent tableau ne tient pas compte des indemnités issues de dispositions conventionnelles ou unilatérales de l'employeur plus favorables, versées en plus des indemnités légales de SS ou d'activité partielle*

Motif de l'arrêt de travail	Articulation avec l'activité partielle	Modalités d'indemnisation
	<p>Réduction de l'activité de l'établissement Le collaborateur qui se trouve en arrêt pour garde d'enfant, contrairement au cas de fermeture totale de l'établissement, conserve son arrêt pour garde d'enfants et celui-ci peut faire l'objet d'une prolongation par l'employeur.</p>	<p>IJSS à 50% du salaire brut dès le 1^{er} jour d'arrêt dans la limite de 1,8 SMIC</p> <p>Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et, dans la limite des droits du salarié, s'ajuste (<i>le cas échéant</i>) pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (<i>selon dispositions propres à l'entreprise</i>) car le salarié ne peut toucher un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Pas de délai de carence ni de condition d'ancienneté.</p> <p>Le complément employeur reste soumis aux contributions sociales de droit commun.</p>
Pendant l'activité partielle	<p>Fermeture totale ou d'une partie de l'établissement Le salarié reste en activité partielle. Il ne peut pas bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfants.</p> <p>Réduction de l'activité de l'établissement Le salarié peut prendre un arrêt pour garde d'enfant.</p> <p>Cas particulier des enfants en garde alternée : le salarié bénéficie de l'arrêt garde d'enfant pendant par ex. 1 semaine ou 15 jours. Son employeur fait la demande sur le site Ameli.fr pour un arrêt d'1 semaine ou 15 jours. Il passe après sur le dispositif de l'activité partielle pour une semaine ou 15 jours, puis son employeur fait à nouveau une demande pour arrêt garde d'enfants...</p>	<p>Le salarié bénéficie d'une indemnité partielle au moins égale à 70 % de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur.</p> <p>IJSS + complément employeur <i>comme susvisé</i>.</p> <p>(IJSS + complément employeur) + indemnité d'activité partielle pour la période concernée. (Difficultés ++ de mise en œuvre pour les services de paie)</p>

**Le présent tableau ne tient pas compte des indemnités issues de dispositions conventionnelles ou unilatérales de l'employeur plus favorables, versées en plus des indemnités légales de SS ou d'activité partielle*