

## ARTICULATION ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT ET ACTIVITÉ PARTIELLE DE L'ENTREPRISE

---

**Dans une entreprise en activité partielle, on peut s'interroger sur la gestion des salariés qui seraient en arrêt maladie « garde d'enfant » ou « personne à risque ».**

La [circulaire ministérielle du 12 juillet 2013](#) sur l'activité partielle traite de l'impossible cumul de l'indemnisation pour arrêt de travail et pour activité partielle pour les arrêts de travail classiques (1). Quant à la jurisprudence, elle plafonne l'indemnisation perçue par le salarié en arrêt de travail à ce qu'il aurait perçu en activité partielle – pour les arrêts ayants débutés après l'activité partielle (2). Cette solution est transposable aux arrêts de travail « garde d'enfant » ou « personne à risque » qui suivent les mêmes principes généraux.

Un tableau synthétise les différentes solutions en fonction de la date de début de l'arrêt de travail (3).

### 1. Impossibilité de cumul de l'indemnisation pour arrêt de travail et pour activité partielle

La circulaire précitée précise que :

*« 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. »*  
(circulaire DGEFP du 12 juillet 2013, annexe 1)

Ainsi, si un salarié tombe malade et se retrouve en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il sera toujours considéré en arrêt de travail jusqu'à son terme (IJSS, voire de l'indemnisation complémentaire de l'employeur ou de l'organisme de prévoyance selon le contrat applicable à l'entreprise). Si le début de l'arrêt de travail est antérieur, le placement en activité partielle n'interrompt pas non plus son arrêt de travail.

## 2. Indemnisation plafonnée à ce que le salarié aurait perçu en activité partielle

Le risque c'est que le salarié en arrêt de travail soit mieux traité par rapport à s'il avait été placé en activité partielle ou par rapport à ses collègues. Pour mémoire à défaut d'accord de branche ou de disposition plus favorable dans l'entreprise :

- en cas d'arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire minimale de l'employeur permet au salarié de recevoir 90% de sa rémunération brute pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté (ANI sur la mensualisation du 10 décembre 1977) ;
- en cas d'activité partielle, le salarié perçoit 70% de sa rémunération brute (84% de sa rémunération nette).

Le maintien du salaire en cours de maladie ne saurait se traduire par un avantage par rapport à ce que le salarié aurait effectivement perçu s'il avait travaillé. Voilà un principe constamment réaffirmé par la Cour de cassation. En matière d'activité partielle, une jurisprudence ancienne mais non remise en cause permet de rétablir une équité de traitement. Si un salarié est en arrêt maladie, maternité ou accident du travail, pendant une période d'activité partielle, il ne peut percevoir plus que s'il avait été présent dans l'entreprise (Cass. soc., 2 juill. 1987, n°83-43.626).

Par conséquent, si l'employeur verse un complément de salaire au malade, celui-ci doit être calculé de façon à porter la rémunération du salarié à hauteur de l'indemnité d'activité partielle qu'il aurait perçue s'il avait été en activité :

- La réponse est claire dès lors que l'arrêt de travail est postérieur à l'activité partielle ;
- Quand l'arrêt de travail est antérieur à l'activité partielle, il suit en principe le régime qui était applicable au premier jour de l'arrêt. En revanche, à l'occasion de son **renouvellement**, si l'entreprise est encore en activité partielle, l'arrêt de travail ne pourra être indemnisé au-delà de l'indemnisation prévue pour les salariés en activité partielle.

### 3. Tableau de synthèse

	Début antérieur à l'activité partielle	Début postérieur à l'activité partielle ou renouvellement postérieur
Arrêt de travail (maladie, AT, MP, « garde d'enfant », « personne à risque »)	IJSS + indemnisation de l'employeur (mini 90% du salaire brut)	IJSS + indemnisation de l'employeur plafonnée (70% du salaire brut, soit 84% du net)  L'arrêt pour garde d'enfant ne pourra pas être délivré en cas d'activité partielle à 100%, le contrat étant suspendu outre que l'attestation sur l'honneur du salarié sera considérée comme de mauvaise foi car le salarié demandeur peut garder ses enfants