

ARRET MALADIE ET ACTIVITE PARTIELLE : comment jongler ?

De nombreuses régularisations sont à prévoir

L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile édictées.

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

Vous avez donc certainement eu des salariés qui ne pouvaient travailler car devaient garder leurs enfants ou sont personnes à risques, alors que dans le même temps, vous avez dû suspendre ou arrêter votre activité. Des précisions ont été apportées courant avril.....mais vos paies de mars étaient déjà réalisées !

1. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie (classique) et que l'entreprise a ensuite placé son personnel en activité partielle

Dans ce cas, le salarié reste indemnisé jusqu'à la fin de son arrêt maladie et basculera ensuite en activité partielle.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.

2- Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci 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.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : 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.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.

Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : 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.

Vous avez déjà réalisé les fiches de paie du mois de mars. Dans ce cas, il vous faudra :

- Informer la CPAM de la fin de l'arrêt ou de l'annulation de l'arrêt maladie dérogatoire
- Réaliser une régularisation de la paie et ainsi payer le salarié au titre de l'activité partielle
- Faire une régularisation de votre demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle, afin de pouvoir vous faire rembourser des heures chômées sur cette période

b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une **réduction de l'activité (vous êtes dans ce cas si vous avez repris progressivement l'activité)**

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

Si vous avez repris en partie l'activité courant avril, il vous faudra :

- Déclarer tous les arrêts maladie dérogatoires sur le site Ameli

Si l'activité reprend seulement quelques jours par semaine, le salarié sera indemnisé ces jours là en IJ. Dans le cadre d'une activité le matin et d'un chômage partiel l'après-midi, la CPAM n'intervient pas, si l'assuré est en garde d'enfant c'est pour la journée, L'arrêt pour garde d'enfants peut être délivré, sans délai de carence ni condition d'ouverture du droit, pour une durée de 1 à 21 jours. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités si la durée de fermeture des établissements était amenée à être prolongée.

Toutefois, les arrêts pour garde d'enfants ou personnes à risques sont renouvelables jusqu'au 30/04/2020 maximum.

3. Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle **conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie** (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Il est à noter que si vous avez souscrit une garantie arrêt de travail, votre « assureur » complètera les IJ à hauteur de 70% de la rémunération, afin que le salarié ne soit pas plus indemnisé en arrêt de travail que s'il était placé en activité partielle.

Pour les entreprises ayant une GAT auprès de PRO BTP, retrouvez toutes les modalités sur l'actu correspondante.