

Mesures sociales exceptionnelles COVID-19

Pendant la période d'urgence sanitaire

Articulation arrêt maladie pour garde d'enfants et activité partielle :

Attention !

Le Ministère du travail, dans un document relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis à jour le 9 avril 2020, apporte les précisions suivantes, en ce qui concerne la gestion des arrêts maladie pour garde d'enfants de vos salariés et de la mise en activité partielle de votre entreprise.

Plusieurs situations :

1. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle :

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

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.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

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

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

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 vous placez vos salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle

- **Si vous placez vos salariés en activité partielle en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement :**

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 : vous devez 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,** vous pouvez 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.** De ce fait :

- Pour les arrêts garde d'enfant : vous n'avez pas à demander de renouvellement d'arrêt,
- Pour les arrêts de personnes dites « à risque » : vous devez 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.

➤ **Si vous réduisez l'activité de votre entreprise :**

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. **Vous ne pourrez donc pas placer le salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.**

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 vulnérable). 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, vous verserez 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.

Nous restons à votre entière disposition pour toute question complémentaire.

N'hésitez pas à nous contacter par mail de préférence biratchet@orange.fr

ou par téléphone sur les heures d'ouverture du standard

du lundi au vendredi de 10h à 12h.