

4 contextes envisageables ¶

A la lecture du document très éclairant du Ministère du travail, les 4 situations suivantes sont envisageables, avec des traitements spécifiques et particuliers, qui pourraient s'avérer complexes à mettre en place, sans être contraints « à passer outre » quelques paramétrages de logiciels de paie à notre avis...

1. Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie (hors covid-19) et les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle ;
2. 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, et l'activité partielle prend la forme d'une fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement ;
3. 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 et l'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'activité.
4. Le salarié est d'abord placé en activité partielle et tombe ensuite malade

Contexte 1 ¶

Situation	Traitements à réaliser
Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie (hors covid-19) et les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle	<ol style="list-style-type: none">1. Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit ;2. 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.3. Le complément employeur est soumis aux prélèvements sociaux et fiscaux (droit commun) ;4. Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.5. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité

partielle.

Contexte 2 ¶

Situation	Traitements à réaliser
<p>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.</p> <p>L'activité partielle prend la forme d'une fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Cette situation, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié que l'employeur doit alors signaler à la CPAM (id° reprise anticipée)2. Si impossible, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.3. En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.4. « Personnes à risque » : arrêt automatique prolongé p/CPAM : l'employeur est tenu d'y mettre un terme.

Contexte 3 ¶

Situation	Traitements à réaliser
<p>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.</p> <p>L'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'activité.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Impossible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les IJSS ;2. 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.

Contexte 4 ¶

Situation	Traitements à réaliser
<p>Le salarié est d'abord placé en activité partielle et tombe ensuite malade</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit2. Maintien employeur 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 arrêt3. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération

Source : Legisocial 6 avril 2020