

In Extenso
experts-comptables



Indemnités journalières et Arrêts de travail



Régime de base : Indemnisation Sécurité Sociale

Arrêt de travail - Obligation du salarié

Le salarié doit justifier son absence dans les plus brefs délais :

- À sa CPAM : l'arrêt de travail daté et signé par le médecin doit lui parvenir dans les 48 heures.
- À son employeur :
 - dans un premier temps (dans les 48 heures) : l'avertir de son absence ;
 - dans un second temps : justifier son absence par un certificat médical d'arrêt de travail (usage : dans les 2-3 jours).

Sauf délais conventionnels plus favorables.

Indemnité Journalière Sécurité Sociale (IJSS)

Pour les salariés payés mensuellement, le gain journalier de base est égal à :

- 1/91,25 des 3 dernières payes (au lieu de 1/90) en ce qui concerne les IJSS de maladie, maternité, paternité et adoption.

IJSS maximale : 42,32 € brut (2013)

- IJSS versées à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail pour maladie aux assurés sociaux ayant au moins 3 enfants à charge : 1/547,5 du PASS (au lieu de 1/540).

IJSS maximale : 56,43 € brut (2013)

- 1/30,42 de la dernière paye (contre 1/30 actuellement) s'agissant des IJSS d'AT/MP.
-

Subrogation

Définition :

- La subrogation est possible si l'employeur complète les IJSS pour garantir le salaire en tout ou partie.
- La subrogation n'est pas une obligation de l'employeur,
SAUF s'il est soumis à une obligation conventionnelle.

➤ Si l'employeur pratique habituellement la subrogation en cas d'absence maladie alors qu'il n'entre pas dans un cas obligatoire de subrogation, il s'agit d'un usage qui ne peut être supprimé sans avoir respecté au préalable la procédure de dénonciation des usages.

Limites :

L'employeur ne peut conserver les indemnités perçues de la Sécurité Sociale si leur montant dépasse celui du salaire qu'il verse au salarié. Le différentiel doit être payé directement au salarié.

Indemnisation complémentaire : Maintien du salaire légal ou conventionnel

Indemnisation complémentaire conventionnelle

Tous les cas où la convention collective ou l'accord collectif applicable garantit au salarié une indemnisation plus favorable que l'indemnisation complémentaire prévue par la loi.

Se référer à la convention collective applicable à la structure pour connaître les conditions de maintien.

Indemnisation complémentaire légale

Ancienneté requise : 1 an. Ancienneté appréciée au 1er jour de l'absence.
Délai de carence : aucun.

Années d'ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois ⁽¹⁾			
	Point de départ		Durée	
1 à 6	AT/MP 1 ^{er} jour	Maladie 8 ^{ème} jour	À 90% du salaire brut 30 jours	À 2/3 du salaire brut 30 jours
6 à 11	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	40 jours	40 jours
11 à 16	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	50 jours	50 jours
16 à 21	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	60 jours	60 jours
21 à 26	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	70 jours	70 jours
26 à 31	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	80 jours	80 jours
31 et plus	1 ^{er} jour	8 ^{ème} jour	90 jours	90 jours

(1) Les IJSS et les indemnités des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération.

Modalités de comparaison avec l'indemnisation légale

Pour déterminer quelle est l'indemnisation la plus avantageuse pour le salarié, l'administration estime qu'il faut effectuer la comparaison entre le régime légal et la convention collective pour chaque salarié, à l'occasion de chaque absence.

Ecriture du bulletin de paie

Variable selon que l'indemnité complémentaire conventionnelle est financée par l'employeur seul, le salarié seul ou une répartition entre l'employeur et le salarié.

Si le régime de maintien de salaire conventionnel est financé :

- ▶ **100 % par l'employeur** : les indemnités journalières versées par le régime de prévoyance complémentaire seront soumises à cotisations sociales et seront imposables.
- ▶ **100% par le salarié** : les indemnités journalières versées par le régime de prévoyance complémentaire ne seront pas soumises à cotisations sociales mais seront imposables.
- ▶ **Répartition entre l'employeur et le salarié** : La quote-part des indemnités journalières due à la cotisation patronale sera soumise à charges sociales et sera imposable. La quote-part des indemnités journalières due à la cotisation salariale ne sera pas soumise à charges sociales mais sera imposable.



Certaines conventions prévoient le remboursement des charges patronales sur les indemnités journalières complémentaires Prévoyance.

Rémunération prise en considération

Indemnisation conventionnelle : Se référer à la convention collective.

Indemnisation légale : La rémunération brute à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Il faut prendre en considération l'horaire pratiqué pendant l'absence dans l'établissement ou la partie d'établissement où est employé le salarié. Toutefois, en cas d'augmentation de l'horaire de travail du personnel, par suite de l'absence de l'intéressé, il n'est pas tenu compte de cette augmentation.

Lorsque le salarié perçoit une rémunération variable, la rémunération prise en compte doit être significative au regard de l'absence indemnisée, ce qui peut conduire à retenir soit le salaire de la période de paie précédant l'absence, soit le salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue (par exemple un trimestre).

Maintien du salaire brut ou maintien du salaire net



Lorsque la convention collective prévoit le maintien du salaire, sans préciser s'il s'agit du brut ou du net, la jurisprudence considère que l'employeur n'est tenu qu'au maintien du net.

En cas de maintien de la totalité du salaire brut, le salarié en arrêt maladie perçoit un salaire net plus élevé que son salaire habituel. Ceci tient au fait que les IJSS ne sont pas soumises aux cotisations sociales. Cependant si la convention collective prévoit expressément le maintien de 100% du salaire brut, l'employeur est tenu de s'y conformer.



Si l'employeur maintient 100% du salaire brut sans y être tenu, cette pratique peut être considérée comme un usage d'entreprise, qui doit être dénoncé dans les formes et les conditions requises, préalablement à l'application d'une limitation de l'indemnisation au niveau du salaire net.

Ecriture du bulletin de paie en cas de maintien du salaire net

Le maintien du salaire net nécessite une écriture particulière du bulletin de paie, pour tenir compte du fait que les IJSS ne sont pas soumises à cotisations.

Lorsque les IJSS sont introduites en paie, il faut, à partir du salaire net à maintenir, reconstituer le salaire brut spécifique du mois.

Puis, à partir de ce salaire brut reconstitué, on détermine un ajustement permettant d'obtenir ce salaire brut en déduisant les IJSS brutes du salaire de base.

Maintien du salaire net en laissant à la charge du salarié, la CSG et CRDS prélevées sur les IJSS

La Cour de cassation admet que, pour déterminer le salaire net à maintenir, l'employeur prenne en compte le montant brut des IJSS, c'est-à-dire avant prélèvement de la CSG et de la CRDS et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Cette solution s'applique à défaut de disposition conventionnelle contraire.

Elle laisse à la charge du salarié le montant de la CSG et de la CRDS prélevées sur les IJSS ; le salaire net maintenu est donc minoré par rapport au salaire net habituellement perçu par le salarié.

À propos

L'organisation d'In Extenso avec plus de 185 agences et 300 professionnels dédiés aux associations et fondations permet de répondre à tous types de demandes, sur le plan comptable, fiscal, social, conseil et gestion. Les équipes pluridisciplinaires affectées à ce secteur ont toutes une double expérience du milieu associatif et de l'expertise comptable, du conseil et de l'audit.

Elles accompagnent au quotidien près de trois mille associations au rayonnement local, régional ou national.
www.inextenso-associations.com

CHORUM est la mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux entreprises et aux salariés de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Créé par la mutuelle **CHORUM**, **CIDES** est un centre de ressources et d'action pour le développement de l'emploi de qualité dans l'Économie Sociale et Solidaire. Conçu comme un outil au service des dirigeants et des salariés de l'Économie Sociale et Solidaire, **CIDES** produit des études pour mieux prendre en compte les évolutions du secteur, soutient les expérimentations innovantes des acteurs, et propose des outils pour faire évoluer les pratiques (prévention et santé au travail, ressources humaines, handicap, etc.).

cides.chorum.fr | www.chorum.fr