



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

L'arrêt de travail pour maladie ET Le maintien de salaire brut

Vidéo

Support

Alain HENRY

SOMMAIRE

- ▶ Les indemnités journalières de Sécurité sociale
- ▶ La loi de mensualisation et le maintien du salaire brut
- ▶ L'établissement du bulletin de paie

Présentation de cette vidéo

Durée globale	<i>Environ 50 minutes</i>
Applications à effectuer seul	<i>1 cas complet</i>
Durée à consacrer, prises de notes et applications incluses	<i>Environ 2 heures</i>
Compléments d'étude dans le fichier cas pratique annexé à cette vidéo	<i>1 exercice complet énoncé et corrigé</i>

Les principes

Principe général

En d'arrêt de travail pour maladie, l'impact sur le salaire est le suivant :

- 1.** Déduction d'une retenue pour absence
- 2.** Versements d'indemnités journalières au salarié par la Sécurité sociale
- 3.** Complément de salaire sous forme d'un maintien de salaire versé par l'employeur.

Indemnités journalières, les conditions pour en bénéficier

Ces indemnités versées par la Sécurité sociale dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie ; Les conditions pour en bénéficier sont les suivantes :

Arrêt de maladie inférieur ou égal à 6 mois	Le salarié devra avoir cotisé durant 150 heures ou 90 jours durant les trois mois précédant l'arrêt de travail. OU Il devra avoir cotisé sur une Base égale à 1015 SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.
Arrêt de maladie supérieur à 6 mois	Le salarié devra être immatriculé depuis 12 mois à la date de l'arrêt de travail. Il devra avoir cotisé durant 600 heures durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail. OU avoir cotisé sur une Base égale à 2030 SMIC horaire au cours des 12 mois ou 365 jours précédant l'arrêt de travail.

Indemnités journalières, le calcul

Assiette de calcul	Salaires bruts 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail
Cas particulier en cas de salaires discontinus	Salaires bruts 12 mois précédant l'arrêt
Indemnité journalière brute (IJSS brute)	Assiette trimestrielle divisée par 91,25 jours * 50% OU Assiette des 12 mois divisée par 365 jours * 50%
Retenues salariales	Cotisation sociale généralisée (CSG) 6,20% Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) 0,50% Au total 6,70% des IJSS brutes
A qui sont versées ces indemnités ?	Au salarié ou à l'employeur qui le reverse au salarié sur le bulletin de paie (Mécanisme de la subrogation) Dans le cas de subrogation, il faut l'accord du salarié sauf le cas de maintien de salaire à 100% par l'employeur ou condition que le salaire maintenu soit au moins égal au montant des indemnités journalières. Dans ces cas l'employeur peut appliquer la subrogation sans demander l'accord du salarié.
Limites du salaire à prendre en compte	1,8 SMIC en vigueur au dernier jour du mois précédant l'arrêt de travail
Du 1 ^{er} janvier au 30 avril 2023	Sur la base d'un SMIC de 1 709,28 (11,27 €/heure)
Du 1 ^{er} mai au 31 décembre 2023	Sur la base d'un SMIC de 1 747,20 (11,52 €/heure)
Du 1 ^{er} janvier 2024 au	Sur la base d'un SMIC de 1 766,92 (11,65 €/heure)

Exemples de limites d'indemnisation journalière

Arrêt de travail pour maladie au courant du mois de janvier 2024

SMIC à prendre en compte	SMIC en cours au 31 décembre 2023 : $11,52 * 35 \text{ h} * 52 \text{ s} / 12 \text{ m} * 1,8 = 3\,144,96 \text{ €}$
Limite d'indemnisation par jour calendaire	$3\,144,96 \text{ €} * 3 \text{ mois} / 91,25 \text{ jours} * 50\% = 51,70 \text{ € brut}$ En net, déduisez la CSG CRDS au taux global de 6,70% : $51,70 * 6,70\% = 3,46 \text{ €}$ Limite nette = $51,70 \text{ €} - 3,46 \text{ €} = 48,24 \text{ €}$

Arrêt de travail pour maladie au courant du mois de février 2024

SMIC à prendre en compte	SMIC en cours au 31 janvier 2024 : $11,65 * 35 \text{ h} * 52 \text{ s} / 12 \text{ m} * 1,8 = 3\,180,46 \text{ €}$
Limite d'indemnisation par jour calendaire	$3\,180,46 \text{ €} * 3 \text{ mois} / 91,25 \text{ jours} * 50\% = 52,28 \text{ € brut}$ En net, déduisez la CSG CRDS au taux global de 6,70% : $52,28 * 6,70\% = 3,50 \text{ €}$ Limite nette = $52,28 \text{ €} - 3,50 \text{ €} = 48,78 \text{ €}$

Indemnités journalières, exemple de calcul

Les données

Arrêt pour maladie	Du 9 au 22 février 2024 inclus
Salaires de base	2 700 €
Primes	Prime exceptionnelle de 500 € en novembre 23 Prime de rendement : 1 000 € en décembre 23 Prime d'ancienneté : 125 €
Objectif	Calculer les indemnités journalières brutes et nettes

Les calculs

Assiette novembre 23	$2\,700 + 500 + 125$ Limité à 1,8 SMIC	3 180,46 € 3 325,00 €
Assiette décembre 23	$2\,700 + 1\,000 + 125$ Limité à 1,8 SMIC	3 180,46 € 3 825,00 €
Assiette janvier 24	$2\,700 + 125$	2 825,00 €
Assiette trimestrielle	$3\,180,46 + 3\,180,46 + 2\,825,00$	9 185,92 €
Indemnité journalière brute	$9\,185,92 / 91,25$ jours * 50 %	50,33 €
Durée de l'arrêt	14 jours calendaires	
Durée de l'indemnisation	14 - 3 jours de carence	11 jours
Montant des indemnités brutes	$50,33 \text{ €} * 11$ jours	553,63 €
CSG CRDS	$553,63 \text{ €} * 6,70 \%$	37,09 €
Montant des indemnités versées	$553,63 - 37,09$	516,54 €

Le maintien de salaire par l'employeur

- ▶ L'employeur complète ainsi le montant des indemnités de Sécurité sociale par un maintien de salaire.
- ▶ Les règles en sont fixées par les conventions collectives, accords ou usage d'entreprise
- ▶ Dans le cas où l'entreprise ne relèverait pas d'une obligation de maintien, la loi de mensualisation la loi du 19 janvier 1978, dont les dispositions ont été reprises dans le nouveau Code du travail s'appliquerait et le salarié aurait une possibilité de bénéficier de ce complément.
- ▶ **Deux types de maintien sont possibles :**
 - ▶ Le maintien du salaire brut et le maintien du salaire net.
 - ▶ Les deux ne sont pas équivalents car les indemnités versées par la Sécurité sociale ne sont pas assujetties à cotisations salariales et patronales. Seules les cotisations de CSG et CRDS s'appliquent.
 - ▶ Le maintien brut est donc plus avantageux pour le salarié et peut lui permettre de gagner plus qu'en cas de travail effectif.
 - ▶ Si l'accord ou la convention ne mentionne pas le type de maintien, l'employeur a la possibilité d'appliquer le maintien de salaire net.
- ▶ **Dans cette vidéo, nous étudierons le maintien de salaire brut issu de la loi sur la mensualisation.**

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

<u>Conditions</u>	
Ancienneté du salarié	Au minimum un an d'ancienneté
Justification de l'incapacité	Certificat médical envoyé dans les 48 heures
Lieu des soins	France ou Union européenne
<u>Le montant du maintien</u>	
Délai de carence	7 jours calendaires
Pourcentage de maintien	90 % du salaire brut durant 30 jours 2/3 après ces 30 jours Ces pourcentages sont augmentés de 10 jours par périodes entières d'ancienneté au-delà de 5 ans avec un maximum de 90 jours par période.
Pourcentage réel à la charge de l'employeur	Il s'agit du pourcentage de maintien sous déduction des indemnités journalières soit $90\% - 50\% = 40\%$ pendant 30 jours puis $2/3 - 50\% = 16,67\%$ sur les 30 jours suivants.
Conditions d'application	Si aucune convention collective, accord de branche ou d'entreprise ou usage plus favorables ne s'applique.

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

<u>Résumons les droits du salarié</u>	
Du 1^{er} au 3^{ème} jour de maladie	3 jours sans indemnité journalière et aucun maintien de salaire
Du 4^{ème} au 7^{ème} jour de maladie	4 jours d'indemnisation journalière et aucun maintien de salaire
À partir du 8^{ème} au 37^{ème} jour	Indemnisation journalière et maintien de salaire par l'employeur Soit 90 % - indemnisation journalière perçue
À partir du 38^{ème} jour au 67^{ème} jour	Indemnisation journalière et maintien de salaire par l'employeur Soit 2/3 - indemnisation journalière perçue

Attention aux variables de calculs qui diffèrent selon les entreprises. C'est le cas notamment des calculs de retenue pour absence.

Certaines entreprises estiment logique d'utiliser un mode de calcul qui se rapproche de celui des indemnités journalières et calculent donc la retenue sur salaire sur une base de jours calendaires.

D'autres entreprises s'en tiennent à la cour de cassation qui préconise (Fortement) un calcul sur la base des jours réels de travail.

En entreprise, il faut se baser sur les usages et en examen sur l'énoncé. Si en examen, aucune précision n'est donnée, basez-vous sur la durée réelle pour vos calculs.

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

Quelles unités de temps utiliser ?

Les absences :

La cour de cassation incite fortement les entreprises à déduire la retenue sur salaire sur la base des durées réelles de travail du mois et non sur une durée calendaire ou moyenne.

Le maintien de salaire par l'employeur :

Le texte prévoit une durée de carence de 7 jours calendaires mais il s'agit de maintenir une partie du salaire qui a été retenue sur la base de jours réels.

Comment pratiquer : En calendaires ou en réels ? Il est à noter qu'aucun texte ne précise l'unité de temps à utiliser pour ce maintien de salaire par l'employeur.

Les deux méthodes peuvent se justifier mais la pratique actuelle s'oriente aujourd'hui sur un calcul en réel.

Pour ma part, je m'alignerai sur la position dominante à savoir la même unité pour le calcul de la retenue et du maintien par l'employeur : Le calcul en réel.

En examen, se référer aux énoncés qui peuvent obliger le candidat à l'utilisation d'une unité précise sinon calculez sur la base des temps réels.

Attention aux usages d'entreprises et l'utilisation d'autres variables par les logiciels de paie. Ainsi certaines entreprises calculent les retenues sur salaires et les maintiens correspondant en calendaires

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

Premier exemple :

Nous utiliseront les jours de travail réels comme unités de calcul de la retenue pour absence et du maintien de salaire de 90% par l'employeur

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

<u>Données de base</u>	
Ancienneté du salarié	> 1 an
Montant du salaire de base	2 100 €
Arrêt de maladie	Du vendredi 1 au vendredi 15 inclus soit 15 jours calendaires et en jours réels de travail 2 semaines et un jour soit 11 jours
Principe de décompte des heures d'absence	En jours réels donc 11 jours d'arrêt sur un mois qui compte 21 jours de travail
Taux de retenues salariales, CSG CRDS, prévoyance mutuelle incluse	23,8 %. Vous noterez que ce n'est qu'un exemple de simplification
L'unité de calcul du maintien de salaire par l'employeur	En jours réels
<u>Les calculs préalables</u>	
Durée de l'absence en jours de travail	11 jours ouvrés
Salaire journalier	$2\ 100 / 21\ J = 100,00\ €$
Retenue pour absence	$11\ \text{jours} * 100\ € = 1\ 100,00\ €$
Indemnité journalière brute	$2\ 100 * 3\ \text{mois} / 91,25\ \text{jours} * 50\ \% = 34,52\ €\ \text{brut}$
Nombre de journées indemnisées	$15 - 3\ \text{jours de carence} = 12\ \text{jours}$
Montant des indemnités journalières brutes	$34,52 * 12\ \text{jours} = 414,24\ €$
CSG CRDS sur indemnités journalières	$414,24 * 6,70\ \% = 27,75\ €$
Montant des indemnités journalières nettes	$414,24 - 27,75 = 386,49\ €$

Les durées et les montants suite de l'exemple

Les durées

Durée de l'absence en jours de travail	11 jours ouvrés
Nombre de journées de travail dans le mois	21 jours réels
Durée de l'absence en jours calendaires	15 jours calendaires
Principe de décompte des heures d'absence	En jours réels donc 11 jours d'arrêt sur un mois qui compte 21 jours de travail
Nombre de jours calendaires d'absence	15 journées

Les montants par jour

Retenue pour absence	$2\ 100\ € / 21\ \text{jours} = 100\ €$
La retenue pour 15 journée calendaires et 11 jours réels de travail	$11\ \text{jours} * 100\ € = 1\ 100\ €$
La période sans obligation de maintien par l'employeur	Du vendredi 1 au jeudi 7
La période de maintien par l'employeur	Du vendredi 8 au vendredi 15 inclus
Nombre de jours réels de travail dans cette période	6 jours
Le maintien par jour réel	$100\ € * 90\% = 90\ €$

Les montants à retenir sur le bulletin de paie

Retenue pour absence	$11\ \text{journées} * 100\ € = 1\ 100\ €$
Maintien de salaire	$6\ \text{journées} * 90\ € = 540,00\ €$
Les indemnités journalières sur la période du vendredi 8 au vendredi 15	$8\ \text{jours} * 34,52\ € = 276,16\ €$

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

Pour le calcul du maintien, partez toujours de la retenue sur salaires et proratisez la selon les durées.

Calcul de la paie sans subrogation

Salaire de base		2 100,00 €
Retenue pour absence en réel	11 jours * 100 €	- 1 100,00 €
Maintien de salaire en réel	6 jours réels * 90 €	+ 540,00 €
IJSS sur la durée de maintien en calendrier	8 indemnités journalières * 34,52 €	- 276,16 €
Salaire brut	$2\ 100,00 - 1\ 100,00 + 540,00 - 276,16$	1 263,84 €
Retenues salariales	$1\ 263,84\ € * 23,8\ \%$	300,79 €
Net à payer avant prélèvement à la source	$1\ 263,84 - 300,79$	963,05 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		386,49 €

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

Deuxième exemple :

D'après les usages de l'entreprise et les procédures du logiciel de paie, nous utiliserons les jours de travail calendaires comme unités de calcul de la retenue pour absence et du maintien de salaire de 90% par l'employeur

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

Données de base	
Ancienneté du salarié	> 1 an
Montant du salaire de base	2 100 €
Arrêt de maladie	Du vendredi 1 au vendredi 15 inclus soit 15 jours calendaires
Principe de décompte des heures d'absence	En jours calendaires donc 15 jours d'arrêt sur un mois qui compte 30 jours de travail
Taux de retenues salariales, CSG CRDS, prévoyance mutuelle incluse	23,8 %. Vous noterez que ce n'est qu'un exemple de simplification
L'unité de calcul du maintien de salaire par l'employeur	En jours calendaires
Les calculs préalables	
Durée de l'absence en jours de travail	15 jours calendaires
Salaire journalier	$2\ 100 / 30\ J = 70,00\ €$
Retenue pour absence	$15\ \text{jours} * 70\ € = 1\ 050,00\ €$
Indemnité journalière brute	$2\ 100 * 3\ \text{mois} / 91,25\ \text{jours} * 50\ \% = 34,52\ €\ \text{brut}$
Nombre de journées indemnisées	$15 - 3\ \text{jours de carence} = 12\ \text{jours}$
Montant des indemnités journalières brutes	$34,52 * 12\ \text{jours} = 414,24\ €$
CSG CRDS sur indemnités journalières	$414,24 * 6,70\ \% = 27,75\ €$
Montant des indemnités journalières nettes	$414,24 - 27,75 = 386,49\ €$

Les durées et les montants suite de l'exemple

Les durées	
Durée de l'absence en jours de travail	15 jours calendaires
Nombre de journées de travail dans le mois	30 jours calendaires
Durée de l'absence en jours calendaires	15 jours calendaires
Principe de décompte des heures d'absence	En jours calendaires donc 15 jours d'arrêt sur un mois qui compte 30 jours
Les montants par jour	
Retenue pour absence	$2\ 100\ € / 30\ \text{jours} = 70\ €$
La retenue pour 15 journées calendaires	$15\ \text{jours} * 70\ € = 1\ 050\ €$
La période sans obligation de maintien par l'employeur	Du vendredi 1 au jeudi 7
La période de maintien par l'employeur	Du vendredi 8 au vendredi 15 inclus
Nombre de jours calendaires dans cette période de maintien	8 jours
Le maintien par jour réel	$70\ € * 90\% = 63\ €$
Les montants à retenir sur le bulletin de paie	
Retenue pour absence	$15\ \text{journées} * 70\ € = 1\ 050\ €$
Maintien de salaire	$8\ \text{journées} * 63\ € = 504\ €$
Les indemnités journalières sur la période du vendredi 8 au vendredi 15	$8\ \text{jours} * 34,52\ € = 276,16\ €$

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

Pour le calcul du maintien, partez toujours de la retenue sur salaires et proratisez la selon les durées.

Calcul de la paie sans subrogation

Salaire de base		2 100,00 €
Retenue pour absence en réel	15 jours * 70 €	- 1 050,00 €
Maintien de salaire en réel	8 jours réels * 63 €	+ 504,00 €
IJSS sur la durée de maintien en calendrier	8 indemnités journalières * 34,52 €	- 276,16 €
Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,050,00 + 504,00 - 276,16$	1 277,84 €
Retenues salariales	$1\,277,84 \text{ €} * 23,8 \%$	304,13 €
Net à payer avant prélèvement à la source	$1\,277,84 - 304,13$	973,71 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		386,49 €

L'attestation de salaires

L'employeur établit une attestation de salaire qui servira de base à la caisse d'assurance maladie pour la détermination des droits à indemnités journalières de Sécurité sociale.

Sur cette attestation, l'employeur fera figurer **sauf cas particuliers** les salaires des 3 mois précédant la date d'arrêt de travail.

Téléchargez le formulaire cerfa figurant en documents associés sur le site pastel-etudes

Pour plus d'informations sur le mode de transmission de l'attestation voir le site AMELIE :

<https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/arret-de-travail/attestation-salaire/attestation-salaire>

En principe, cette attestation est établie par la déclaration sociale nominative événementielle du logiciel de paie de l'entreprise.

Les applications

Première application

<u>Données de base</u>	
Ancienneté du salarié	> 1 an
Montant du salaire de base	2 250 €
Arrêt de maladie	Du lundi 3 au vendredi 21 mars inclus
Principe de décompte des heures d'absence	Sur la base des jours travaillés du mois
Taux de retenues salariales hors prévoyance et hors CSG CRDS	11,31 %
Taux de retenue de prévoyance salariale (Sur salaire brut)	0,50 %
Taux de retenue de prévoyance patronale (Sur salaire brut)	1,50 %
Taux de retenue de mutuelle salariale (Sur salaire brut)	1,00 %
Taux de retenue de mutuelle patronale (Sur salaire brut)	2,00 %
Prime exceptionnelle en décembre	350,00 €
Heures supplémentaires à 125 % en janvier	7 heures

Calculez les indemnités journalières, le maintien de salaire et présentez le calcul des salaires nets et bruts.

Deuxième application

<u>Données de base</u>	
Ancienneté du salarié	> 10 ans
Montant du salaire de base	2 500 €
Prime exceptionnelle en avril	250 €
Heures supplémentaires en avril	289 €
Retenue pour absences de 21 heures en mars	326 €
Arrêt de travail pour maladie	À partir du 17 juin sur une durée de 3 semaines
Durée contractuelle de travail	35 heures / semaine

Téléchargez l'attestation en format PDF et remplissez les éléments du cadre de salaires de référence.

Estimez à partir de cette attestation, le montant de l'indemnité journalière brute et nette du mois de juin

.

Troisième application

<u>Données de base</u>	
Ancienneté du salarié	5 mois
Montant du salaire de base	2 250 €
Arrêt de maladie	Du lundi 3 au vendredi 21 mars inclus
Principe de décompte des heures d'absence	Sur la base des jours travaillés du mois
Taux de retenues salariales hors prévoyance et hors CSG CRDS	11,31 %
Taux de retenue de prévoyance salariale (Sur salaire brut)	0,50 %
Taux de retenue de prévoyance patronale (Sur salaire brut)	1,50 %
Taux de retenue de mutuelle salariale (Sur salaire brut)	1,00 %
Taux de retenue de mutuelle patronale (Sur salaire brut)	2,00 %
Prime exceptionnelle en décembre	350,00 €
Heures supplémentaires à 125 % en janvier	7 heures
Droit à indemnités journalières de Sécurité sociale	OUI

Présentez le calcul des salaires nets et bruts.

PAIE

Vous êtes actuellement en phase de traitement du cas pratique

Interrompez la vidéo et nous nous retrouverons pour comparer nos résultats

Application 1

Calcul des indemnités journalières

Taux d'heures supplémentaires	$2\,250,00 / 151,67 \text{ heures} * 125 \%$	18,54 €
Heures supplémentaires en janvier	$7 \text{ heures} * 18,54 \text{ €}$	129,78 €
Assiette trimestrielle	$(2\,250 * 3 \text{ mois}) + 350,00 + 129,78$	7 229,78 €
Indemnité journalière brute	$7\,229,78 / 91,25 \text{ jours} * 50 \%$	39,62 €
Durée de l'arrêt		19 jours calendaires
Durée de l'indemnisation	19 - 3 jours de carence	16 jours
Montant des indemnités brutes	$39,62 \text{ €} * 16 \text{ jours}$	633,92 €
CSG CRDS	$633,92 * 6,70 \%$	42,47 €
Montant des indemnités versées	$633,92 - 42,47$	591,45 €

Calcul de la retenue, du maintien de salaire et des indemnités journalières sur la période de maintien

Nombre de jours de travail	4 semaines et 1 jour	21 jours
Salaire sur une journée ouvrée	$2\,250,00 / 21$	107,14 €
Durée de la retenue en jours ouvrés	3 semaines complètes	15 jours
Retenue sur salaire	$15 \text{ jours} * 107,14 \text{ €}$	1 607,10 €
Délai de carence employeur en jours calendaires	Du lundi 3 au dimanche 9 inclus	7 jours
Période de maintien de salaire par l'employeur	Du lundi 10 au vendredi 21 inclus	10 jours ouvrés
Maintien de salaire par l'employeur	$107,14 \text{ €} * 10 \text{ jours} * 90\%$	964,26 €
Indemnités journalières du 10 au 21 inclus	$12 \text{ jours} * 39,62 \text{ €}$	475,44 €

Application 1

Les périodes d'indemnisation

<u>Les périodes d'indemnisation et rémunération</u>	
Du 3 au 5 inclus	Aucune indemnisation, ni rémunération
Du 6 au 9 inclus	4 indemnités journalières * 39,62 € = 158,48 €
Du 10 au 21 (Maintien)	12 indemnités journalières * 39,62 € = 475,44 €
	Maintien = 964,26 € IJSS = 475,44 €

Application 1

Calcul de la paie sans subrogation

Salaire de base		2 250,00 €
Retenue sur salaire	15 jours * 107,14 €	-1 607,10 €
Maintien de salaire sur 10 jours	107,14 € * 10 jours * 90%	964,26 €
Déduisez les IJSS sur la durée de maintien	39,62 € * 12 jours	- 475,44 €
Salaire brut	$2\,250,00 - 1\,607,10 + 964,26 - 475,44$	1 131,72 €
Retenues sociales	$1\,131,72 * 11,31 \%$	128,00 €
Mutuelle salariale	$1\,131,72 * 1 \%$	11,31 €
Prévoyance salariale	$1\,131,72 * 0,50 \%$	5,66 €
Assiette CSG CRDS	$(1\,131,72 * 98,25 \%) + (1\,131,72 * (1,50 \% + 2\%))$	1 151,53 €
CSG CRDS	$1\,151,53 * 9,70 \%$ (2,9%+6,8%)	111,70 €
Retenues totales	$128,00 + 11,31 + 5,66 + 111,70$	256,67 €
Net à payer	$1\,131,72 - 256,67$	875,05 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		591,45 €

Application 2

SALAIRES DE REFERENCE						
PERIODES DE REFERENCE :		SALAIRES	L'ASSURE(E) A ETE ABSENT(E) PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE ET NE BENEFICIE PAS D'UN MAINTIEN DE SALAIRE			
CAS GENERAL : 3 mois civils ACTIVITE SAISONNIERE ou DISCONTINUE : 12 mois civils			Montant du salaire selon le cas : - brut <input checked="" type="checkbox"/> - réduit de 21 % <input type="checkbox"/>	Motif de l'absence	Nombre d'heures réellement effectuées	Nombre d'heures prévues par le contrat de travail
du	au	3				
1	2					
0 1 0 3 2 0 2 0	3 1 0 3 2 0 2 0	2 500				
0 1 0 4 2 0 2 0	3 0 0 4 2 0 2 0	3 039				
0 1 0 5 2 0 2 0	3 1 0 5 2 0 2 0	2 174	ABA	130.67	151.67	2 500

Détails des calculs		
Mars	Aucun autre composant, donc salaire de base = salaire brut	2 500,00
Avril	2 500 + 250 + 289	3 039,00
Mai	2 500 - 326	2 174,00
	Absence autorisée	Motif = ABA
	Salaire rétabli : L'absence est autorisée par l'employeur donc le salaire est rétabli au montant hors absence	2 500,00
	Nombre d'heures : 151,67 h - 21 h	130,67 h

Application 2

Calcul des indemnités journalières		
Mars	Salaire brut = salaire de base	2 500,00
Avril	Salaire brut	3 039,00
Mai	Absence autorisée donc assiette = salaire rétabli	2 500,00
TOTAL		8 039,00
Indemnité journalière brute	$8\,039 / 91,25 * 50 \%$	44,05 €
Durée de l'arrêt en juin	Du 17 au 30 juin inclus	14 jours
Durée de l'indemnisation	14 jours - 3 jours de carence	11 jours
Montant de IJSS brutes	$44,05 * 11$ jours	484,55 €
XSG CRDS à déduire	$484,55 * 6,70\%$	32,46 €
Montant des IJSS nettes	$484,55 - 32,46$	452,09 €

Application 3

Calcul des indemnités journalières :

Le salarié n'a pas l'ancienneté lui permettant de bénéficier d'un maintien de salaires et dans ce cas les indemnités journalières de Sécurité sociale ne concernent pas l'employeur.

Donc il n'y a pas lieu de calculer des indemnités journalières sans lien avec le salaire.

La déduction des indemnités journalières est liée au maintien de salaire

Calcul de la retenue

Nombre de jours de travail	4 semaines et 1 jour	21 jours
Salaire sur une journée ouvrée	2 250,00 / 21	107,14 €
Durée de la retenue en jours ouvrés	3 semaines complètes	15 jours
Retenue sur salaire	15 jours * 107,14 €	1 607,10 €

Application 3

<u>Calcul de la paie</u>		
Salaire de base		2 250,00 €
Retenue sur salaire	15 jours * 107,14 €	-1 607,10 €
Salaire brut	2 250,00 - 1 607,10	642,90 €
Retenues sociales	642,90 * 11,31 %	72,71 €
Mutuelle salariale	642,90 * 1 %	6,43 €
Prévoyance salariale	642,90 * 0,50 %	3,21 €
Assiette CSG CRDS	(642,90 * 98,25 %) + (642,90 * (1,50 % + 2%))	654,15 €
CSG CRDS	654,15 * 9,70 % (2,9%+6,8%)	63,45 €
Retenues totales		145,80 €
Net à payer		508,35 €

Autres types de calcul

L'incidence des conventions collectives ou usages

Dans ces diapositives, j'ai développé le cas du maintien de salaire brut selon les règles de droit du travail.

La question est la suivante : **Existe-il d'autres méthodes calculs plus favorables aux salariés.**

OUI, les conventions collectives peuvent utiliser d'autres calculs plus favorables aux salariés.

L'employeur lui aussi peut favoriser ses salariés.

Quelles sont les autres variables pouvant être utilisées ?

Le délai de carence peut être inférieur à 7 jours. Il peut aussi ne pas y avoir de délai de carence

Le taux de maintien peut être supérieur à 90 %

La durée de maintien peut être plus longue que celle prévue par le droit du travail.

La condition d'ancienneté peut être plus courte que l'année de présence.

Est-ce courant ?

NON pas dans le cadre d'un maintien de salaire calculé sur le salaire brut

OUI dans le cadre d'un maintien de salaire calculé sur le salaire net habituel

Pourquoi n'est-ce pas courant dans le cadre d'un maintien de salaire brut ?

Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont uniquement assujetties à CSG CRDS au taux de 6,70 % et de ce fait la rémunération nette serait en cas de maintien intégral plus élevée en cas de maladie qu'en cas de travail effectif.

OUI mais si cela arrive en examen ?

Il suffit dans ce cas d'appliquer les termes de la convention collective ou de l'usage de l'entreprise.

Résumé

Le maintien de salaire par l'employeur

- ▶ L'employeur complète ainsi le montant des indemnités de Sécurité sociale par un maintien de salaire.
- ▶ Les règles en sont fixées par les conventions collectives, accords ou usage d'entreprise
- ▶ Dans le cas où l'entreprise ne relèverait pas d'une obligation de maintien, la loi de mensualisation et la loi du 19 janvier 1978, dont les dispositions ont été reprises dans le nouveau Code du travail s'appliqueraient et le salarié aurait une possibilité de bénéficier de ce complément.
- ▶ **Deux types de maintien sont possibles :**
 - ▶ Le maintien du salaire brut et le maintien du salaire net.
 - ▶ Les deux ne sont pas équivalents car les indemnités versées par la Sécurité sociale ne sont pas assujetties à cotisations salariales et patronales. Seules les cotisations de CSG et CRDS s'appliquent (Au taux de 6,70 %).
 - ▶ Le maintien brut est donc plus avantageux pour le salarié et peut lui permettre de gagner plus qu'en cas de travail effectif.
 - ▶ Si l'accord ou la convention ne mentionne pas le type de maintien, l'employeur a la possibilité d'appliquer le maintien de salaire net.

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

<u>Conditions</u>	
Ancienneté du salarié	Au minimum un an d'ancienneté
Justification de l'incapacité	Certificat médical envoyé dans les 48 heures
Lieu des soins	France ou Union européenne
<u>Le montant du maintien</u>	
Délai de carence	7 jours calendaires
Pourcentage de maintien	90 % du salaire brut durant 30 jours puis 2/3 soit 66,67% Ces pourcentages sont augmentés de 10 jours par périodes entières d'ancienneté au-delà de 5 ans avec un maximum de 90 jours par période.
Pourcentage réel à la charge de l'employeur	Il s'agit du pourcentage de maintien <u>sous déduction des indemnités journalières</u> soit $90\% - 50\% = 40\%$ puis après 30 jours $66,67\% - 50\% = 16,67\%$ à la charge de l'employeur
Conditions d'application	Si aucune convention collective, accord de branche ou d'entreprise ou usage plus favorables ne s'applique.

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

Résumons les droits du salarié

Du 1^{er} au 3^{ème} jour de maladie	3 jours sans indemnité journalière et aucun maintien de salaire
Du 4^{ème} au 7^{ème} jour de maladie	4 jours d'indemnisation journalière et aucun maintien de salaire
À partir du 8^{ème} au 37^{ème} jour	Indemnisation journalière et maintien de salaire par l'employeur Soit 90 % - indemnisation journalière perçue
À partir du 38^{ème} jour au 67^{ème} jour	Indemnisation journalière et maintien de salaire par l'employeur Soit 2/3 - indemnisation journalière perçue