



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

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	<p>Le salarié devra avoir cotisé durant 150 heures ou 90 jours durant les trois mois précédant l'arrêt de travail.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>Il devra avoir cotisé sur une Base égale à 1015 SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.</p>
Arrêt de maladie supérieur à 6 mois	<p>Le salarié devra être immatriculé depuis 12 mois à la date de l'arrêt de travail.</p> <p>Il devra avoir cotisé durant 600 heures durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail.</p> <p>OU avoir cotisé sur une Base égale à 2030 SMIC horaire au cours des 12 mois ou 365 jours précédant l'arrêt de travail.</p>

Indemnités journalières, le calcul

Assiette de calcul	Salaires bruts du trimestre précédant l'arrêt
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
Limite brute sur la base de 1,8 SMIC (en 2022) = $10,57 * 35 \text{ h} * 52 \text{ s} / 12 \text{ m} * 1,8 = 2\ 885,61 \text{ €}$	$2\ 885,61 * 3 \text{ mois} * 50\% / 91,25 \text{ jours} = 47,43 \text{ € par jour calendaire}$ Limite quotidienne nette en 2022 = $47,43 - 6,70\% = 44,25 \text{ €}$
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 maintien de salaire à 100% par l'employeur
Limite d'indemnisation du 1/1 au 30/9/21	Sur la base d'un SMIC de 1 554,58 soit 46 € brut par journée calendaire
Limite d'indemnisation du 1/10/21 au 31/12/21	Sur la base d'un SMIC de 1 589,47 soit 47,03 € brut par journée calendaire
Et au 1 ^{er} janvier 2022	Sur la base d'un SMIC de 1 603,12 soit 47,43 € brut par jour calendaire

Indemnités journalières, exemple de calcul

Les données

Arrêt pour maladie	Du 9 avril au 22 avril 2022 inclus
Salaires de base	2 500 €
Primes	Prime exceptionnelle de 500 € en janvier Prime de rendement : 1 000 € en février Prime d'ancienneté : 5% du salaire de base
Objectif	Calculer les indemnités journalières brutes et nettes

Les calculs

Salaire de base trimestriel	$2\,500 * 3 \text{ mois}$	7 500,00 €
Prime d'ancienneté	$2\,500 * 5 \%$	125,00 €
Prime de rendement		1 000,00 €
Prime exceptionnelle		500,00 €
Assiette janvier	$2\,500 + 500 + 125$ Limité à 1,8 SMIC	2 885,61 € 3 125,00 €
Assiette février	$2\,500 + 1\,000 + 125$ Limité à 1,8 SMIC	2 885,61 € 3 625,00 €
Assiette mars	$2\,500 + 125$	2 625,00 €
Assiette trimestrielle	$2\,885,61 + 2\,885,61 + 2\,625,00$	8 396,22 €
Indemnité journalière brute	$8\,396,22 / 91,25 \text{ jours} * 50 \%$	46,01 €
Durée de l'arrêt	14 jours calendaires	
Durée de l'indemnisation	14 - 3 jours de carence	11 jours
Montant des indemnités brutes	$46,01 \text{ €} * 11 \text{ jours}$	506,11 €
CSG CRDS	$506,11 * 6,70 \%$	33,91 €
Montant des indemnités versées	$506,11 - 33,91$	472,20 €

Important :

Les montants calculés sur 11 jours concernent le salarié. L'obligation de l'employeur s'étend pour sa part sur une durée de 7 jours, en retirant son délai de carence. C'est cette durée de 7 jours qui nous intéressera pour le calcul du salaire brut et des cotisations.

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 salaire et patronales. Seules les cotations 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 <u>sous déduction des indemnités journalières</u> 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 à toutes les 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.

Un exemple traité

La retenue pour absence est calculée en jours ouvrés

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 jeudi 1 au jeudi 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

Les calculs préalables

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	$2\ 100 * 3\ \text{mois} / 91,25\ \text{jours} * 50\ \% = 34,52\ €\ \text{bruts}$
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
Maintien du salaire en jours calendaires	8 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	$11\ \text{jours} * 100\ € = 1\ 100\ €$
Le maintien par jour calendaire	$1\ 100\ € / 15\ \text{jours} * 90\% = 66\ €$

Les montants à retenir sur le bulletin de paie

Retenue pour absence	$11\ \text{journées} * 100\ € = 1\ 100\ €$
Maintien de salaire	$8\ \text{journées} * 66\ € = 528,00\ €$
Les indemnités journalières sur la durée du maintien	$8\ \text{jours} * 34,52\ € = 276,16\ €$

Les détail des prises en charge, suite de l'exemple

<u>Les périodes d'indemnisation et rémunération</u>	
Du jeudi 1 au samedi 3	Aucune indemnisation, ni rémunération
Du dimanche 4 au mercredi 7	4 indemnités journalières * 34,52 € = 138,08 €
Du jeudi 8 au jeudi 15 (Maintien)	8 indemnités journalières * 34,52 € = 276,16 €
	Maintien = 8 jours calendaires * 66 € = 528,00 €

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 calendaire	8 jours calendaires * 66 €	+ 528,00 €
IJSS sur la durée de maintien en calendaire	8 indemnités journalières * 34,52 €	- 276,16 €
Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,100,00 + 528,00 - 276,16$	1 251,84 €
Retenues salariales	$1\,251,84 \text{ €} * 23,8 \%$	297,94 €
Net à payer	$1\,251,84 - 297,94$	953,90 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		386,49 €

Calcul de la paie avec subrogation

Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,100,00 + 528,00 - 276,16$	1 251,84 €
Retenues salariales	$1\,251,84 * 23,8 \%$	297,94 €
Indemnités journalières nettes		386,49 €
Net à payer	$1\,251,84 - 297,94 + 386,49$	1 340,39 €

Très important : Mémorisez les 3 lignes de calculs en jaune. Entraînez-vous sur des montants et durées différentes, c'est la base !

Toujours le même exemple

La retenue pour absence est calculée en jours calendaires

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 jeudi 1 au jeudi 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

Les calculs préalables

Durée de l'absence en jours de travail	15 jours calendaires
Salaire journalier	$2\,100 / 30 \text{ J} = 70,00 \text{ €}$
Retenue pour absence	$15 \text{ jours} * 70 \text{ €} = 1\,050,00 \text{ €}$
Indemnité journalière brute	$2\,100 * 3 \text{ mois} / 91,25 \text{ jours} * 50 \% = 34,52 \text{ € bruts}$
Nombre de journées indemnisées	15 - 3 jours de carence = 12 jours
Montant des indemnités journalières brutes	$34,52 * 12 \text{ jours} = 414,24 \text{ €}$
CSG CRDS sur indemnités journalières	$414,24 * 6,70 \% = 27,75 \text{ €}$
Montant des indemnités journalières nettes	$414,24 - 27,75 = 386,49 \text{ €}$

Les durées, les taux et les montants, suite de l'exemple

Les durées

Absence en jours calendaires	15 journées
Nombre de journées calendaires dans le mois	30 jours calendaires
Maintien de salaire en jours calendaires	8 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	$2\,100\text{ €} / 30\text{ jours} = 70\text{ €}$
Le maintien par jours calendaires	$70\text{ €} * 90\% = 63\text{ €}$

Les montants à retenir pour le bulletin de paie

Retenue pour absence	$15\text{ journées} * 70\text{ €} = 1\,050\text{ €}$
Maintien de salaire	$8\text{ journées} * 63\text{ €} = 504\text{ €}$
Les indemnités journalières sur la durée du maintien	$8\text{ journées} * 34,52 = 276,16\text{ €}$

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 calendaires	15 jours * 70 €	- 1 050,00 €
Maintien de salaire en calendaire	8 jours calendaires * 63 €	+ 504,00 €
IJSS sur la durée de maintien en calendaire	8 indemnités journalières * 34,52 €	- 276,16 €
Salaire brut	$2\ 100,00 - 1\ 050,00 + 504,00 - 276,16$	1 277,84 €
Retenues salariales	$1\ 277,84\ € * 23,8\ %$	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 €

Calcul de la paie avec subrogation

Salaire brut	$2\ 100,00 - 1\ 050,00 + 504,00 - 276,16$	1 277,84 €
Retenues salariales	$1\ 277,84\ € * 23,8\ %$	304,13 €
Indemnités journalières nettes		386,49 €
Net à payer avant prélèvement à la source	$1\ 277,84 - 304,13 + 386,49$	1 360,20 €

Une dernière approche sur cet exemple

La retenue pour absence et le maintien de salaires par l'employeur sont calculées en jours ouvrés

REPRENONS LES UNITES DE CALCUL

► La première méthode :

La retenue sur salaires	calculée sur le nombre réel de journées travaillées durant le mois
Les indemnités journalières de sécurité sociale	calculées sur la durée calendaire moyenne du trimestre = 91,25 jours sur 3 mois
Le maintien de salaire de l'employeur	calculé sur la durée calendaire réelle du mois

► La deuxième méthode :

La retenue sur salaires	calculée sur le nombre calendaire de journées travaillées durant le mois
Les indemnités journalières de sécurité sociale	calculées sur la durée calendaire moyenne du trimestre = 91,25 jours sur 3 mois
Le maintien de salaire de l'employeur	calculé sur la durée calendaire réelle du mois

- **D'autres méthodes peuvent-elles être utilisées :** OUI, ce sont des calculs arithmétiques et il existe plusieurs possibilités de résolution logique.
Il faut savoir qu'il n'existe aucun texte précisant le mode de calcul à utiliser obligatoirement
- De ce fait, certains professeurs ou certains gestionnaires d'entreprise pourront vous dire : Nous ne calculons pas ainsi ! Ajoutons à cela les logiciels de paie et leurs spécificités.
- Je vais vous présenter un autre mode de calcul utilisé dans le mémento de Paie de l'éditeur Francis LEFEBVRE. Il correspond à notre première méthode mais avec un maintien de salaire calculé en jours réels comme la retenue sur salaire

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 jeudi 1 au jeudi 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

Les calculs préalables

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	$2\ 100 * 3\ \text{mois} / 91,25\ \text{jours} * 50\ \% = 34,52\ €\ \text{bruts}$
Nombre de journées indemnisées	15 - 3 jours de carence = 12 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 détail des prises en charge, suite de l'exemple

<u>Les périodes d'indemnisation et rémunération</u>	
Du jeudi 1 au samedi 3	3 jours sans indemnisation, ni rémunération
Du dimanche 4 au mercredi 7	4 indemnités journalières * 34,52 € = 138,08 €
Du jeudi 8 au jeudi 15 la période de maintien	8 indemnités journalières * 34,52 € = 276,16 €
Le décompte des jours de travail du jeudi 8 au jeudi 15	6 jours en retirant le samedi 9 et le dimanche 10
Retenue par jour ouvré	2 100 € / 21 jours = 100 €
Maintien de salaire par l'employeur	6 jours * 100 € * 90% = 540,00 €

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

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	$11\ \text{jours} * 100\ € = 1\ 100\ €$

Les montants à retenir sur le bulletin de paie

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

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

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 * 100 € * 90%	+ 540,00 €
IJSS sur la durée de maintien en calendaire	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 €

Calcul de la paie avec subrogation

Salaire brut	2 100,00-1 100,00 + 540,00 - 276,16	1 263,84 €
Retenues salariales	1 263,84 € * 23,8 %	300,79 €
Indemnités journalières nettes		386,49 €
Net à payer avant prélèvement à la source	1 251,84 - 300,79 + 386,49	1 337,54 €

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.

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.
- ▶ **Dans cette vidéo, nous étudierons le maintien de salaire brut issu de la loi sur la mensualisation.**

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.
- ▶ **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 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