



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	<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 2021) = $10,25 * 35 \text{ h} * 52 \text{ s} / 12 \text{ m} * 1,8 = 2\,798,25 \text{ €}$	$2\,798,25 * 3 \text{ mois} * 50\% / 91,25 \text{ jours} = 46,00 \text{ €}$ Limite quotidienne nette en 2021 = $46,00 - 6,70\% = 42,92 \text{ €}$
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

Indemnités journalières, exemple de calcul

Les données

Arrêt pour maladie	Du 9 avril au 22 avril 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	$2\,500 \times 3 \text{ mois}$	7 500,00 €
Prime d'ancienneté	$2\,500 \times 5 \%$	125,00 €
Prime de rendement		1 000,00 €
Prime exceptionnelle		500,00 €
Assiette janvier	$2\,500 + 500 + 125$ Limité à 1,8 SMIC	2 798,25 € 3 125,00 €
Assiette février	$2\,500 + 1\,000 + 125$ Limité à 1,8 SMIC	2 798,25 € 3 625,00 €
Assiette mars	$2\,500 + 125$	2 625,00 €
Assiette trimestrielle	$2\,798,25 + 2\,798,25 + 2\,625,00$	8 221,50 €
Indemnité journalière brute	$8\,221,50 / 91,25 \text{ jours} \times 50 \%$	45,05 €
Durée de l'arrêt	14 jours calendaires	
Durée de l'indemnisation	14 - 3 jours de carence	11 jours
Montant des indemnités brutes	$45,05 \text{ €} \times 11 \text{ jours}$	495,55 €
CSG CRDS	$495,55 \times 6,70 \%$	33,20 €
Montant des indemnités versées	$495,55 - 33,20$	462,35 €

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.

Pour ma part, j'estime qu'il est logique d'utiliser un mode de calcul qui se rapproche de celui des indemnités journalières.

Les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail se calculent en journées calendaires et il me semble normal de calculer la retenue pour absence de la même manière.

En examen, avant de faire les calculs, recherchez dans l'énoncé la méthode à utiliser.

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 lundi 6 au vendredi 24 inclus soit 19 jours calendaires
Principe de décompte des heures d'absence	Sur la base des jours calendaires soit pour ce mois 30 jours
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 ouvrés soit $15 * 7h = 105$ heures ouvrées
Salaire journalier	$2\ 100 / 30 J = 70,00$ €
Retenue pour absence	$19 \text{ jours} * 70 \text{ €} = 1\ 330,00$ €
Indemnité journalière brute	$2\ 100 * 3 \text{ mois} / 91,25 \text{ jours} * 50 \% = 34,52$ € bruts
Nombre de journées indemnisées	$19 - 3 \text{ jours de carence} = 16$ jours
Montant des indemnités journalières brutes	$34,52 * 16 \text{ jours} = 552,32$ €
CSG CRDS sur indemnités journalières	$552,32 * 6,70 \% = 37,01$ €
Montant des indemnités journalières nettes	$552,32 - 37,01 = 515,31$ €

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

<u>Les périodes d'indemnisation et rémunération</u>	
Du 6 au 8	Aucune indemnisation, ni rémunération
Du 9 au 12	4 indemnités journalières * 34,52 € = 138,08 €
Du 13 au 24 (Maintien)	12 indemnités journalières * 34,52 € = 414,24 €
	Maintien = 12 jours calendaires * 70 € * 90 % = 756,00 € Maintien sous déduction des indemnités = 756,00 - 414,24 = 341,76 €

Pour résumer :

J'insiste sur ce point qui est très important ! Nous disposons actuellement de 3 montants :

Les indemnités versées par la sécurité sociale sur une période de 16 jours en retirant le délai de carence de 3 jours	552,52 € en valeur brute et 515,31 € après déduction de la CSG
Ces indemnités versées au salarié le concernent personnellement. L'employeur n'est concerné qu'à partir du moment où il y aura subrogation. Dans ce cas, il sera amené à ajouter au salaire net le montant de 515,31 €	
Les indemnités versées par la sécurité sociale sur une période de 12 jours en retirant le délai de carence de 7 jours	414,24 € en valeur brute
Pour nos calculs cette valeur est la plus importante car elle met en évidence l'obligation de l'employeur sur une durée de 12 jours.	

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation, exemple

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

Calcul de la paie sans subrogation

Salaire de base		2 100,00 €
Retenue pour absence sur 19 jours	19 jours * 70 €	- 1 330,00 €
Maintien de salaire sur 12 jours	12 jours calendaires * 70 € * 90 %	+ 756,00 €
Dédouez les IJSS sur la durée de maintien	12 indemnités journalières * 34,52 €	- 414,24 €
Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,330,00 + 756,00 - 414,24$	1 111,76 €
Retenues salariales	$1\,111,76 * 23,8 \%$	264,60 €
Net à payer	$1\,111,76 - 264,60$	847,16 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		515,31 €

Calcul de la paie avec subrogation

Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,330,00 + 756,00 - 414,24$	1 111,76 €
Retenues salariales	$1\,111,76 * 23,8 \%$	264,60 €
Indemnités journalières nettes		515,31 €
Net à payer	$1\,111,76 - 264,60 + 515,31$	1 362,47 €

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

Vérification

Les pertes pour le salarié par rapport à son salaire habituel

Perte sur 3 J de carence sécurité et employeur	$70 * 3 \text{ jours}$	- 210,00 €
Perte sur 4 J de carence employeur	$(70,00 - 34,52) * 4 \text{ jours}$	- 141,92 €
Perte sur maintien de 10 % = 100 % - 90 %	$70,00 * 12 \text{ jours} * 10 \%$	- 84,00 €
TOTAL DES 3 PERTES EN BRUT		- 435,92 €
Taux de cotisations d'après énoncé		23,80 %
TOTAL DES 3 PERTES EN NETS (Déduire 23,8 %)	$435,92 * (100 \% - 23,8 \%)$	332,17 €
Taux sur IJSS		6,70 %
Différentiel de taux	$23,80 \% - 6,70 \%$	17,10 %
Gain pour le salarié sur IJSS	$552,32 * 17,10 \%$	94,45 €
PERTE NETTE POUR LE SALARIE SUR SON SALAIRE HABITUEL	$332,17 - 94,45$	237,72 €

Comparons à son salaire habituel

Salaire habituel		2 100,00 €
Retenues sur salaire d'après énoncé	$2\ 100 * 23,8 \%$	499,80 €
Salaire net habituel		1 600,20 €
Salaire net à payer du mois en cas de subrogation		1 362,47 €
PERTE NETTE POUR LE SALARIE SUR SON SALAIRE HABITUEL	$1\ 600,20 - 1\ 362,47$	237,73 €

Ceci n'est pas à mémoriser pour l'examen, mais il était normal que je vous présente le principe d'une vérification !

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 21 mars inclus
Principe de décompte des heures d'absence	Sur la base des jours calendaires 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.

Faites les calculs en cas de subrogation et hors subrogation par l'employeur

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

.

PAIE

Vous êtes actuellement en phase de traitement du cas pratique

Interrompez la vidéo et nous nous retrouverons pour comparer nos résultats

Décompte selon la loi de mensualisation

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 du maintien de salaire

Nombre de jours calendaires		31 jours
Salaire sur une journée calendaire	$2\,250,00 / 31$	72,58 €
Durée de la retenue en jours calendaires		19 jours
Retenue sur salaire	$19 \text{ jours} * 72,58 \text{ €}$	1 379,02 €
Maintien de salaire sur 12 jours	$1\,379,02 / 19 \text{ jours} * 12 \text{ jours} * 90 \%$	783,86 €
IJSS sur 12 jours	$39,62 \text{ €} * 12 \text{ jours}$	475,44 €

Décompte selon la loi de mensualisation

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 = 783,86 € IJSS = 475,44 €

Le maintien de salaire selon la loi de mensualisation

Calcul de la paie sans subrogation

Salaire de base		2 250,00 €
Retenue sur salaire	19 jours * 72,58 €	- 1 379,02 €
Maintien de salaire sur 12 jours	1 379,02 / 19 jours * 12 jours * 90 %	+783,86 €
Déduisez les IJSS sur la durée de maintien	39,62 € * 12 jours	- 475,44 €
Salaire brut	2 250,00 - 1 379,02 + 783,86 - 475,44	1 179,40 €
Retenues sociales	1 179,40 * 11,31 %	133,39 €
Mutuelle salariale	1 179,40 * 1 %	11,79 €
Prévoyance salariale	1 179,40 * 0,50 %	5,90 €
Assiette CSG CRDS	(1 179,40 * 98,25 %) + (1 179,40 * (1,50 % + 2%))	1 200,04 €
CSG CRDS	1 200,04 * 9,70 %	116,40 €
Retenues totales	133,39 + 11,79 + 5,90 + 116,40	267,48 €
Net à payer	1 179,40 - 267,48	911,92 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		591,45 €

Le maintien de salaire en cas de subrogation

Salaire de base		2 250,00 €
Retenue sur salaire	19 jours * 72,58 €	- 1 379,02 €
Maintien de salaire sur 12 jours	1 379,02 / 19 jours * 12 jours * 90 %	+783,86 €
Déduisez les IJSS sur la durée de maintien	39,62 € * 12 jours	- 475,44 €
Salaire brut	2 250,00 - 1 379,02 + 783,86 - 475,44	1 179,40 €
Retenues sociales	1 179,40 * 11,31 %	133,39 €
Mutuelle salariale	1 179,40 * 1 %	11,79 €
Prévoyance salariale	1 179,40 * 0,50 %	5,90 €
Assiette CSG CRDS	(1 179,40 * 98,25 %) + (1 179,40 * (1,50 % + 2%))	1 200,04 €
CSG CRDS	1 200,04 * 9,70 %	116,40 €
Retenues totales	133,39 + 11,79 + 5,90 + 116,40	267,48 €
Indemnités nettes		591,45 €
Net à payer	1 179,40 - 267,48 + 591,45	1 503,37 €

Vérification

Les pertes pour le salarié par rapport à son salaire habituel

Perte sur 3 J de carence sécurité et employeur	$72,58 \text{ €} * 3 \text{ jours}$	217,74 €
Perte sur 4 J de carence employeur	$(72,58 - 39,62) * 4 \text{ jours}$	131,84 €
Perte sur maintien de 90 % = 100 % - 90 %	$72,58 * 12 \text{ jours} * 10 \%$	87,10 €
TOTAL DES 3 PERTES EN BRUT		436,68 €
Taux de cotisations d'après énoncé	$11,31 \% + (9,70 \% * 98,25\%) + (3,50\% * 9,70\%) + 1\% + 0,50\%$	22,67975%
TOTAL DES 3 PERTES EN NETS (Déduire 25,779 %)	$436,68 * (100 \% - 22,67975 \%)$	337,64 €
Taux sur IJSS		6,70 %
Différentiel de taux	$22,67975 \% - 6,70 \%$	15,97975 %
Gain pour le salarié sur IJSS	$633,92 * 15,97975 \%$	101,30 €
PERTE NETTE POUR LE SALARIE SUR SON SALAIRE HABITUEL	$337,64 - 101,30$	236,34 €

Comparons à son salaire habituel

Salaire habituel		2 250,00 €
Retenues sur salaire d'après énoncé	$2 250 * 22,67975 \%$	510,29 €
Salaire net habituel		1 739,71 €
Salaire net à payer du mois en cas de subrogation		1 503,37 €
PERTE NETTE POUR LE SALARIE SUR SON SALAIRE HABITUEL	$1 739,71 - 1 503,37$	236,34 €

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																						
du		au			Montant du salaire selon le cas :	Motif de l'absence	Nombre d'heures réellement effectuées	Nombre d'heures prévues par le contrat de travail	Salaire rétabli													
1		2			- brut <input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6	7													
					- réduit de 21 % <input type="checkbox"/>	3																
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 autorisé 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	Limitée à 1,8 SMIC	2 798,25
Mai	Absence autorisée donc assiette = salaire rétabli	2 500,00
TOTAL		7 798,25
Indemnité journalière brute	$7\,798,25 / 91,25 * 50 \%$	42,73 €
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
Montants de IJSS brutes	$42,73 * 11$ jours	459,03 €
XSG CRDS à déduire	$459,03 * 6,70\%$	30,76 €
Montant des IJSS nettes	$459,03 - 30,76$	428,27 €

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.

Reprenons l'exemple développé dans les diapositives précédentes

Données de base

Ancienneté du salarié	> 1 an
Montant du salaire de base	2 100 €
Arrêt de maladie	Du lundi 6 au vendredi 24 inclus soit 19 jours calendaires
Principe de décompte des heures d'absence	Sur la base des jours calendaires soit pour ce mois 30 jours
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

Salaire journalier	$2\ 100 / 30\ J = 70,00\ €$
Retenue pour absence	$19\ \text{jours} * 70\ € = 1\ 330,00\ €$
Indemnité journalière brute	$2\ 100 * 3\ \text{mois} / 91,25\ \text{jours} * 50\ \% = 34,52\ €\ \text{bruts}$
Nombre de journées indemnisées	$19 - 3\ \text{jours de carence} = 16\ \text{jours}$
Montant des indemnités journalières brutes	$34,52 * 16\ \text{jours} = 552,32\ €$
CSG CRDS sur indemnités journalières	$552,32 * 6,70\ \% = 37,01\ €$
Montant des indemnités journalières nettes	$552,32 - 37,01 = 515,31\ €$

Le maintien de salaire une convention collective exemple

Les données de la convention collective	
Délai de carence	3 jours
Taux de maintien	100 %
Ce n'est qu'un exemple, les données peuvent être toutes autres !	

<u>Les périodes d'indemnisation et rémunération</u>	
Du 6 au 8	Aucune indemnisation, ni rémunération
Du 9 au 24	16 indemnités journalières * 34,52 € = 552,32 €
	Maintien à 100 % = (16 jours * 70 €) = 1 120,00 €

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 sur 19 jours	19 jours * 70 €	- 1 330,00 €
Maintien de salaire sur 16 jours carence déduite		+ 1 120,00 €
Déduez les IJSS sur la durée de maintien	16 indemnités journalières * 34,52 €	- 552,32 €
Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,330,00 + 1\,120,00 - 552,32$	1 337,68 €
Retenues salariales	$1\,337,68 * 23,8 \%$	318,37 €
Net à payer	$1\,337,68 - 318,37$	1 019,31 €
Le salarié perçoit les indemnités nettes		515,31 €

Calcul de la paie avec subrogation

Salaire brut	$2\,100,00 - 1\,330,00 + 1\,120,00 - 552,32$	1 337,68 €
Retenues salariales	$1\,337,68 * 23,8 \%$	318,37 €
Indemnités journalières nettes		515,31 €
Net à payer	$1\,337,68 - 318,37 + 515,31$	1 534,62 €

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

Vérification

Les pertes pour le salarié par rapport à son salaire habituel

Perte sur 3 J de carence sécurité et employeur	$70 * 3 \text{ jours}$	- 210,00 €
Taux de cotisations d'après énoncé		23,80 %
PERTES EN NETS (Déduire 23,8 %)	$210,00 * (100\% - 23,8\%)$	160,02 €
Taux sur IJSS		6,70 %
Différentiel de taux	$23,80 \% - 6,70 \%$	17,10 %
Gain pour le salarié sur IJSS	$552,32 * 17,10 \%$	94,45 €
PERTE NETTE POUR LE SALARIE SUR SON SALAIRE HABITUEL	$160,02 - 94,45$	65,57 €

Comparons à son salaire habituel

Salaire habituel		2 100,00 €
Retenues sur salaire d'après énoncé	$2\ 100 * 23,8 \%$	499,80 €
Salaire net habituel		1 600,20 €
Salaire net à payer du mois en cas de subrogation		1 534,62 €
PERTE NETTE POUR LE SALARIE SUR SON SALAIRE HABITUEL	$1\ 600,20 - 1\ 534,62$	65,58 €

Ceci n'est pas à mémoriser pour l'examen, mais il était normal que je vous présente le principe d'une vérification !

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