

## ABSENCES DU SALARIÉ

---

### MATERNITE - CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

#### CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

##### Condition d'immatriculation

**10** mois à la date présumée de l'accouchement ou à la date d'arrivée de l'enfant adopté au foyer.

##### Conditions de salariat

L'assurée doit justifier :

- d'au moins **200** heures de travail au cours des **3** mois civils ou des **90** jours précédents, soit le début de la grossesse, soit le début du congé de maternité ou d'adoption ;

ou

- d'un salaire égal à **1 015** fois le taux horaire du SMIC sur les **6** mois civils précédant soit le début de la grossesse, soit le début du congé de maternité ou d'adoption.

Le droit est donc apprécié :

- soit au début du **9<sup>e</sup>** mois avant la date présumée de l'accouchement ;
- soit à la date du début du repos prénatal peu importe que cette période ait expiré à la date du début du repos prénatal.

*Cass. soc. 11 avril 1996 - CPAM de Nantes c/ Gaudin*

##### Cessation d'activité

Pour bénéficier des indemnités journalières, la salariée doit cesser son activité.

### Durée du congé de maternité

Situation avant la naissance : nombre d'enfants à charge ou nés viables	Naissance	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
0 ou 1 enfant	■ 1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	■ Jumeaux <sup>(**)</sup>	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	■ Naissance multiple de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines
2 enfants et plus	■ 1 enfant <sup>(*)</sup>	8 semaines	18 semaines	26 semaines
	■ Jumeaux <sup>(**)</sup>	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	■ Naissance multiple de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

<sup>(\*)</sup> La période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines ; la période d'indemnisation postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L. 331-4 du Code de la Sécurité sociale

<sup>(\*\*)</sup> En cas de naissance de jumeaux, la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines ; la période postnatale est alors réduite d'autant.

Article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale

### Montant de l'indemnité journalière maternité

Pour les salariés payés au mois, le montant de l'indemnité journalière est calculé à partir des **3** derniers mois de salaire limités au plafond mensuel de Sécurité sociale.

Le salaire pris en compte est le salaire servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès (salaire brut).

Ce salaire est ensuite diminué d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.

Ce taux forfaitaire est fixé à **21 %** (applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013).

Ce montant des **3** derniers mois de salaire est divisé par **91,25** pour définir le gain journalier.

### Montant maximum des IJSS maternité

- maximum des indemnités journalières : est limité au plafond mensuel de Sécurité sociale diminué de **21 %**.

#### Plafond de la Sécurité sociale

Taux de cotisations forfaitaires :  $3\,129 - 21\% / 30,42 = 81,27$  € bruts.

### Montant minimum des IJSS maternité

- minimum des indemnités journalières de Sécurité sociale :  
 $1/365^e$  du montant minimal des pensions d'invalidité, soit **9,20** €.

## REGIMES SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale. Elles sont, par contre, soumises à CSG et CRDS sur le montant total (sans abattement de **1,75 %**), au taux de :

- CSG : **6,20 %** ;
- CRDS : **0,50 %**.

Les indemnités journalières maternité sont, par ailleurs, soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996.

### *Exemple*

*Soit une salariée dont le congé maternité démarre au 1<sup>er</sup> août 2014. Elle a perçu au cours des 3 mois précédents les rémunérations mensuelles suivantes (brut moins les 21 %) :*

- 2 000 € ;
- 2 100 € ;
- 2 100 €.

*Dans ce cas, le montant de l'indemnité journalière maternité sera de :  $(2\ 000 + 2\ 100 + 2\ 100/91,25) = 67,95$  € soit 63,40 € nets (CSG au taux de 6,70 %).*

## MATERNITE : MAINTIEN DE SALAIRE

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation de maintien de salaire en cas de congé maternité. Cette absence peut, par conséquent, ne pas être rémunérée par l'entreprise. Toutefois, une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent prévoir un maintien total ou partiel de la rémunération.

### *Exemple*

*Convention des industries du pétrole.*

Lorsque la convention ou un accord collectif prévoit un maintien de rémunération, l'employeur doit, s'il est subrogé, vérifier que le montant des IJSS maternité ne dépasse pas le montant du salaire maintenu.

Dans ce dernier cas, il doit verser la différence à la salariée.

*Cass. soc. 19 décembre 1990, BC V n° 691*



**Bulletin de salaire : MALADIE - COMPLÉMENT LÉGAL (SUBROGATION)**

Entreprises de plus de 20 salariés

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre absent pour  
maladie du 13.03.2014 au  
30.04.2014. L'entreprise  
applique la garantie prévue par  
la loi de mensualisation

**INDEMNISATION MALADIE :**

1 800 x 90 % = 1 620 €

**INDEMNITÉS JOURNALIÈRES**

**SÉCURITÉ SOCIALE (AVRIL) :**

(1 800 x 3)/91,25 x 50 % x 30  
= 887,67 €

**BASE CSG / CRDS :**

(brut SS \* 0,9825) +  
cotisations patronales de  
prévoyance :  
(732,33 x 0,9825) + 14,65  
= 734,16 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**ARRCO :**

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES**

**PATRONALES :**

Coefficient : (0,26/0,6) x (1,6 x  
(588,07/732,33) - 1)  
0,1234

Réduction : 732,33\*0,1234 = 90,37

Montant du SMIC :

(732,33/1 800) \* 1 445,42 =  
= 588,07 €

**NET À PAYER :**

Net + indemnités journalières de  
Sécurité sociale

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS  
non déductible

**BULLETIN DE SALAIRE**

SALARIÉ		EMPLOYEUR	
Nom et Prénom :		Nom ou Raison sociale :	
Adresse :		Adresse :	
N° SS :		N° SIRET :	APE :
Emploi :		URSSAF :	
Coefficient :		Convention collective :	

Période du : 1 au 30.04.2014

Date de la Paie : 01.05.2014

<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 800,00</b>
<b>ABSENCE MALADIE (01 au 30.04.2014)</b>	<b>-1 800,00</b>
<b>INDEMNISATION MALADIE (90 %)</b>	<b>1 620,00</b>
<b>INDEMNITÉS JOURNALIÈRES SS</b>	<b>-887,67</b>
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>732,33</b>

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	734,16	2,90%	21,29		
CSG	734,16	5,10%	37,44		
ASSURANCE MALADIE	732,33	0,75%	5,49	12,80%	93,74
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ	732,33			0,30%	2,20
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	732,33	0,25%	1,83		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	732,33	6,80%	49,80	8,45%	61,88
Totalité	732,33			1,75%	12,82
ALLOCATIONS FAMILIALES	732,33			5,25%	38,45
ACCIDENT DU TRAVAIL	732,33	variable		1,20%	8,79
FNAL	732,33			0,50%	3,66
VERSEMENT TRANSPORT	732,33			2,60%	19,04
CHÔMAGE/FNGS					
TA	732,33	2,40%	17,58	4,30%	31,49
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	732,33	3,05%	22,34	4,58%	33,54
AGFF T1	732,33	0,80%	5,86	1,20%	8,79
PRÉVOYANCE	732,33			2,00%	14,65
RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS					-90,37
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>161,63</b>		<b>238,67</b>

<b>NET</b>	<b>570,70</b>
<b>CRDS &amp; CSG</b>	<b>21,29</b>
<b>INDEMNITÉS JOURNALIÈRES S.S.</b>	<b>828,20</b>
<b>NET À PAYER</b>	<b>1 398,90</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>592,00</b>

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



## CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le Code de la Sécurité sociale a prévu la mise en place d'un congé pour le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Mis en place dans le cadre de la politique familiale, ce congé permet au père de prendre un congé indemnisé pour toute naissance intervenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 a étendu le congé de paternité. Peuvent désormais bénéficier de ce congé, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée, lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

### CONDITIONS A REMPLIR

L'article L. 1225-35 du Code du travail permet à tout bénéficiaire salarié de bénéficier d'un congé de paternité de **11** jours consécutifs.

L'employeur ne peut pas reporter le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité qui est légalement de **11** jours calendaires (**18** en cas de naissances multiples) est octroyé au bénéficiaire après la naissance de l'enfant quelles que soient son ancienneté et sa situation de famille.

Aucune autre cause de report n'est possible. Le risque de perturbation de fonctionnement de l'entreprise ne permet pas à l'employeur de différer le congé de paternité.

Par conséquent, le refus du salarié d'accepter ce report ne peut être considéré comme fautif de sa part et justifie que le licenciement prononcé par l'employeur en raison de ce refus, soit considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 31 mai 2012*

### CHAMP D'APPLICATION

Le congé de paternité est ouvert aux salariés relevant du régime général ou d'un régime spécial de Sécurité sociale, aux agents de la fonction publique, aux travailleurs non-salariés (indépendants et conjoints collaborateurs), ainsi qu'aux membres des professions libérales.

### Pièces à produire

Le salarié doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève une ou plusieurs pièces justificatives suivantes :

Si l'assuré est le père de l'enfant :

- 1° soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- 2° soit la copie du livret de famille mis à jour ;
- 3° soit la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père ;
- 4° soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Si l'assuré n'est pas le père de l'enfant mais est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, il doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de l'enfant :

- 1° soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- 2° soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable, ainsi que l'une des pièces suivantes attestant de son lien avec la mère de l'enfant ;
- 3° soit un extrait d'acte de mariage ;
- 4° soit la copie du pacte civil de solidarité ;
- 5° soit un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

*Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

## **DUREE DU CONGE**

Le congé de paternité permet au père de cesser son activité professionnelle pendant **11** jours consécutifs.

La durée du congé de paternité est portée à **18** jours en cas de naissances multiples.

Ces jours sont cumulables avec les **3** jours dont sont déjà bénéficiaires les salariés en vertu de l'article L. 3142-1 du Code du travail.

Par ailleurs, le Code de la Sécurité sociale, prévoit également un allongement de la durée du congé d'adoption de **11** jours.

La prise du congé de paternité est facultative pour le bénéficiaire.

## **FORMALITES A RESPECTER POUR LE SALARIE**

### **Vis-à-vis de l'employeur**

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit préciser à cette occasion la date de son retour dans l'entreprise.

### **Délai de prise du congé**

Le congé de paternité doit être pris dans un délai de **4** mois suivant la naissance de l'enfant.

### **Vis-à-vis des organismes sociaux**

Pour bénéficier des indemnités de la part de la sécurité sociale, l'assuré doit :

- adresser à l'organisme de sécurité sociale (CPAM) dont il relève soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, soit la copie du livret de famille mis à jour, soit, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père, soit, le cas échéant, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable ;
- attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la durée du congé. Cette attestation est remise au salarié par l'employeur.

## Indemnisation du salarié

### *Indemnités versées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013*

*Article R. 331-5 du Code de la Sécurité sociale*  
*Arrêté du 28 mars 2013*

Sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée, le père perçoit des indemnités journalières attribuées et calculées selon les mêmes règles que les indemnités versées en cas de maternité.

Le salaire pris en compte est le salaire servant de base, lors de chaque paie, au calcul de la cotisation due pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès (salaire brut).

Ce salaire est ensuite diminué d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.

Ce taux forfaitaire est fixé à **21 %** (applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013).

Ce montant des **3** derniers mois de salaire est divisé par **91,25** pour définir le gain journalier.

*Article L. 331-8 du Code de la Sécurité sociale*

### *Calcul de l'indemnité journalière*

- **3** derniers mois de salaire (déduction faite d'un taux forfaitaire de **21 %**)/**91,25**.

### *Montant maximum de l'indemnité*

- **79 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale ; soit **81,27 €** bruts au **1<sup>er</sup> janvier 2014**.

Elles sont, par contre, soumises à CSG et CRDS sur le montant total (sans abattement de **1,75 %**), au taux de :

- CSG : **6,20 %** ;
- CRDS : **0,50 %**.

Les indemnités journalières de paternité et d'accueil de l'enfant sont, par ailleurs, soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

*Article 80 quinquies du Code général des impôts*

### *Complément versé par l'employeur*

Aucun complément versé par l'employeur n'est prévu par la loi.

Toutefois, rien ne s'oppose à ce que l'entreprise applique des dispositions plus favorables, notamment concernant les salariés dont la rémunération excède le plafond mensuel de Sécurité sociale.

## Non-cumul

L'indemnité journalière versée à l'occasion du congé de paternité n'est pas cumulable avec :

- l'indemnisation des congés maladie et accident du travail ;
- l'indemnisation par l'assurance chômage ;
- l'allocation parentale d'éducation ou avec l'allocation de présence.

Tableau de synthèse	
<b>Conditions</b>	Droit au congé pour tout enfant né à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002 Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant
<b>Durée</b>	11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples
<b>Formalités</b>	Information de l'employeur au minimum un mois avant la date de début du congé
<b>Indemnisation par la Sécurité sociale</b>	Dans les mêmes conditions que le congé de maternité
<b>Complément employeur</b>	Facultatif

### Situation à l'issue du congé

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## ACCIDENTS DE TRAJET

### DEFINITION DE L'ACCIDENT DE TRAJET

Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

- 1° - la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- 2° - le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

*Article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale*

### LE BORNAGE DU TRAJET

Le trajet protégé se définit par un commencement et une fin. Il s'agit ici d'en définir les limites.

#### Le domicile

En ce qui concerne le domicile, la Cour de cassation (cass. soc. 23 mai 1997, n° 95-20433 D) définit le point de départ (ou d'arrivée) du trajet protégé « au-delà des limites de l'habitation proprement dite et de ses dépendances » telles que escalier, jardin ou garage situé au sous-sol.

Pour le domicile, la résidence principale n'est pas le seul lieu pris en compte. En effet tout lieu qui présente « un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial » (Article L. 411-2,1° du Code de la Sécurité sociale) est considéré comme domicile.

#### Le lieu de travail

Le lieu de travail quant à lui a pour point de départ (ou d'arrivée) l'ensemble de l'établissement (ateliers, dépendances, accès).

#### Le lieu de repas

Le lieu de repas s'entend comme « le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ».

*Article L. 411-2, 2° du Code de la Sécurité sociale*

## **LA NOTION DE TRAJET**

La notion de trajet se définit comme étant le trajet habituel c'est-à-dire pendant un temps normal en considérant les horaires habituels du salarié ou de l'entreprise.

### **Les détours et interruptions**

Des détours ou des interruptions peuvent être effectués dès lors qu'ils répondent « aux nécessités essentielles de la vie courante ». On peut par exemple trouver comme détour le fait de déposer un enfant à l'école.

## **L'INDEMNISATION**

L'accident de trajet est indemnisé de la même façon que l'accident du travail. Il suit également les mêmes règles de déclaration.

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

### DEFINITION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

*Article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale*

L'accident du travail ou la maladie professionnelle font l'objet d'une indemnisation spécifique de la part de la Sécurité sociale.

### DECLARATION

#### Salarié

Sauf cas de force majeure, la victime d'un accident a l'obligation d'informer son employeur « dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les **24** heures. »

*Articles L. 441-1 et R. 441-2 du Code de la Sécurité sociale*

#### Employeur

L'employeur ou l'un de ses préposés doit, dans un délai de **48** heures (hors dimanches et jours fériés) établir une déclaration de tout accident dont il a eu connaissance auprès de la CPAM de rattachement de la victime.

*Articles L. 441-2 et R. 441-3 du Code de la Sécurité sociale*

Le Code de la Sécurité sociale impose à l'employeur que la déclaration (Cerfa 14463\*01) soit envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Le Cerfa n° 14463\*01 concernant la déclaration d'accident du travail, d'accident du trajet est disponible sur notre site Internet sous la référence suivante :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/docpaie/docs/cerfa1446301](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/docpaie/docs/cerfa1446301)

Pour faciliter les démarches, une déclaration en ligne a été mise en place, sur net-entreprise ([www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)), permettant de compléter en même temps la déclaration d'accident de travail et la feuille d'accident du travail (Cerfa 11383\*02) à remettre à la victime.

Le Cerfa n° 11383\*02 concernant la déclaration d'accident du travail, d'accident du trajet, à remettre à la victime est disponible sur notre site Internet sous la référence suivante :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/docpaie/docs/cerfa1138302](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/docpaie/docs/cerfa1138302)

L'article R. 441-11 du Code de la Sécurité sociale permet à l'employeur de joindre des réserves motivées sur la déclaration, et ce à tout moment jusqu'à la prise de décision de la Sécurité sociale sur le caractère professionnel de l'accident.

L'employeur encourt des sanctions en cas :

- d'absence de déclaration. La Sécurité sociale peut administrer une sanction financière (articles L. 162-1-14, 9°, R. 147-7 et R. 147-7-1 du Code de la Sécurité sociale), à laquelle peut s'ajouter une amende pénale (articles L. 471-1 et R. 471-3 du Code de la Sécurité sociale) ;
- de fausse déclaration sur les circonstances ou le lieu de l'accident qui aurait pour but de minorer l'impact de l'accident dans la prise en compte du calcul du taux AT. La Sécurité sociale peut imposer une sanction financière (articles L. 162-1-14 et R. 147-7 du Code de la Sécurité sociale).

## REGISTRE DES ACCIDENTS BENINS

La caisse régionale d'assurance maladie autorise dans certaines conditions les employeurs à avoir un registre des accidents bénins. Celui-ci permet à l'employeur de remplacer la déclaration d'accident de travail, par une inscription sur ce registre. Seuls sont concernés les accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux.

Si le salarié se voit prescrire ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux, l'employeur devra établir une déclaration auprès de la CPAM de rattachement de la victime.

Ce registre doit être tenu à disposition du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et des agents de contrôle des caisses.

L'employeur doit à la fin de chaque année envoyer le registre, en lettre recommandée, à la caisse régionale.

Afin d'obtenir l'autorisation de mettre en place un registre des accidents bénins, l'employeur doit répondre aux conditions suivantes :

- présence permanente d'un médecin, d'un pharmacien, d'un infirmier diplômé d'État, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'Institut National de recherche et de sécurité ou les caisses régionales d'assurance maladie ;
- existence d'un poste de secours d'urgence ;
- respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par les articles L. 4611-1 et suivants du Code du travail.

*Articles L. 441-4 et D. 441-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale*

Pour déterminer le montant des indemnités journalières l'employeur doit également établir une attestation de salaire (Cerfa 11137\*02).

Le Cerfa n° 11137\*02 concernant l'attestation de salaire accident du travail, maladie professionnelle est disponible sur notre site Internet sous la référence suivante :

[www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/docpaie/docs/cerfa1113702.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/docpaie/docs/cerfa1113702.pdf)

## DUREE D'INDEMNISATION

La période d'incapacité de travail précédant soit la guérison ou la consolidation de la blessure, soit la rechute ou l'aggravation, donne droit au versement d'une indemnité journalière au titre des accidents du travail.

L'indemnité est due à compter du lendemain du jour de l'arrêt de travail.

## MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière prévu à l'article L. 433-1 est déterminé comme suit :

- **1/30,42<sup>e</sup>** du montant de la dernière paie ou des deux dernières paies antérieures à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé mensuellement ou deux fois par mois ;
- **1/28<sup>e</sup>** du montant des deux ou des quatre dernières paies antérieures à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;
- **1/30,42<sup>e</sup>** du montant des paies afférentes au mois antérieur à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé journalièrement ou à intervalles réguliers, au début ou à la fin d'un travail ;
- **1/91,25<sup>e</sup>** du montant du salaire des trois mois antérieurs à la date d'arrêt de travail, si ce salaire n'est pas réglé au moins une fois par mois, mais l'est au moins une fois par trimestre ;
- **1/365<sup>e</sup>** du montant du salaire des douze mois antérieurs à la date d'arrêt de travail, lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier ou lorsque la victime exerce une profession de manière discontinue.

Le salaire de référence comprend :

- le salaire de base ;
- les accessoires de salaire ;
- les rappels de salaire ou éléments de rémunération versés avec une périodicité différente de celle de la paie ; ces éléments sont rapportés à la période suivant immédiatement le mois civil au cours duquel ils ont été versés et à une période d'une durée égale à celle à laquelle ils se rattachent.

☞ *Les cotisations patronales à un régime de retraite ou de prévoyance complémentaire ne rentrent plus dans les accessoires de salaire pris en compte dans le salaire de référence.*

### Exemple

*Un salarié percevant 3 000 € bruts par mois est arrêté suite à un accident de travail au mois de mai 2014. Il a perçu un 13<sup>e</sup> mois en décembre 2013. Le 13<sup>e</sup> mois, versé pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013, est réparti sur les 12 mois suivant son versement.*

*Salaire de référence :  $3\,000 + \frac{3\,000}{12} = 3\,250$  €*

*Gain journalier de base :  $3\,250/30,42 = 106,84$  €*

*Le salaire de référence est ensuite divisé par 30 pour définir le gain journalier de référence.*

### Taux d'indemnisation

- **60 %** du salaire journalier de base (**28** premiers jours d'arrêt) ;
- **80 %** du salaire journalier de base à compter du **29<sup>e</sup>** jour.

### Montant maximum

Le montant maximum des indemnités journalières de Sécurité sociale est calculé sur un gain journalier de base au plus égal à **0,834 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du paiement, soit au **1<sup>er</sup> janvier 2014** :

- pendant les **28** premiers jours : **37 548** x 0,834 % x 60 % = **187,89** € par jour ;
- à compter du **29<sup>e</sup>** jour : **37 548** x 0,834 % x 80 % = **250,52** € par jour.

Le montant de l'indemnité journalière est, par ailleurs, limité au gain net journalier de la victime.

Ce montant intègre les éléments de salaire pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité journalière, déduction faite de la part salariale des cotisations et de la CSG.

Les cotisations à déduire sont les suivantes :

- les cotisations d'origine légale (Sécurité sociale, chômage) ;
- les cotisations d'origine conventionnelle (retraite complémentaire, prévoyance) ;
- la CSG.

#### **Exemple**

*Salaire de 2 500 € avec un taux de 22 %.*

*Salaire de base : 2 500 : 30,42 = 82,18 €*

*Gain journalier net : 82,18 x 0,78 = 64,10 €*

*Les 28 premiers jours : 82,18 x 0,60 = 49,31 €*

*À partir du 29<sup>e</sup> jour : 82,18 x 0,80 = 65,74 € limités à 64,10 €.*

#### **Revalorisation**

Le taux de l'indemnité journalière peut faire l'objet d'une revalorisation, en cours d'indemnisation, en cas d'augmentation générale des salaires et lorsque l'interruption de travail se prolonge au-delà du 3<sup>e</sup> mois d'arrêt.

## CONGES PAYES

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie.

*Article R. 3243-1 du Code du travail*

## BULLETIN DE PAIE AVEC MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'opérer une ventilation entre la rémunération pour les heures travaillées et l'indemnité de congés payés. Il reste toutefois nécessaire d'indiquer les dates de congés payés.

## BULLETIN DE PAIE AVEC APPLICATION DE LA REGLE DU 1/10<sup>e</sup>

L'indemnité de congés payés doit apparaître distinctement de la rémunération proprement dite.

## FRACTIONNEMENT DU CONGE

Si le congé est fractionné ou lorsque certains éléments de calcul font défaut au moment de l'octroi du congé, l'entreprise maintient, dans un premier temps, la rémunération habituelle du salarié avec indication des dates de congés selon la règle du **1/10<sup>e</sup>**.

La régularisation apparaît, le cas échéant, uniquement lors du solde des congés payés ou lorsque l'ensemble des éléments de calcul sont connus.



**METHODE DE VALORISATION DES ABSENCES**

Méthode	Calcul
<b>Trentième</b>	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{30} \times \text{nombre de jours d'absence calendaires}$
<b>Vingt-sixième ou jours ouvrables du mois</b>	<p><b>26<sup>e</sup> :</b>  <math>\frac{\text{Salaire mensuel}}{26} \times \text{nombre de jours ouvrables d'absence}</math></p> <p><b>Jours ouvrables :</b>  <math>\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nb de jours ouvrables réels (mois)}} \times \text{nombre de jours ouvrables d'absence}</math></p>
<b>Heures moyennes</b>	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre moyen d'heures de travail dans le mois}} \times \text{nombre d'heures d'absence dans le mois}$
<b>Heures réelles</b>	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre d'heures réelles dans le mois}} \times \text{nombre d'heures d'absence dans le mois}$
<b>Jours ouvrés ou jours ouvrés moyens</b>	<p><b>Jours ouvrés moyens :</b>  <math>\frac{\text{Salaire mensuel}}{21,67^{(*)}} \times \text{nombre de jours ouvrés d'absence}</math></p> <p><b>Jours ouvrés réels :</b>  <math>\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre de jours ouvrés réels}} \times \text{nombre de jours ouvrés d'absence}</math></p> <p><i>(*) 52 x 5 : 12 = 21,67</i></p>

Selon la Cour de cassation :

*“La retenue par heure d’absence d’un salarié payé au mois doit être, en principe, égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d’heures de travail dans l’entreprise pour le mois considéré”.*

*Cass. soc. 14 mai 1987 - Bull. cass. 87 V, 316*

**Exemple**

*Soit une entreprise travaillant du lundi au vendredi, à raison de 7 heures par jour.*

*L’horaire collectif de l’entreprise est de 151,67 heures par mois.*

*Un salarié est absent du 3 au 18 septembre 2014. Son salaire brut mensuel est de 3 200 € par mois.*

## VALORISATION DE L'ABSENCE

Méthode utilisée	Calcul	Valorisation absence
Trentième	$\frac{3\,200}{30} \times 16 =$	1 706,67 €
Vingt-sixième ou jours ouvrables du mois	$\frac{26^e}{26} : \frac{3\,200}{26} \times 14 =$	1 723,08 €
	<b>Jours ouvrables réels :</b> $\frac{3\,200}{26} \times 14 =$	1 723,03 €
Heures moyennes (entreprise ouverte du lundi au vendredi)	$\frac{3\,200}{151,67} \times (12 \times 7) =$	1 772,27 €
Heures réelles	$\frac{3\,200}{(22 \times 7)} \times (12 \times 7) =$	1 745,45 €
Jours ouvrés ou jours ouvrés moyens	<b>Jours ouvrés moyens :</b> $\frac{3\,200}{21,67} \times 12 =$	1 772,03 €
	<b>Jours ouvrés réels :</b> $\frac{3\,200}{22} \times 12 =$	1 745,45 €

**REGULARISATION PROGRESSIVE - APPLICATION DE LA METHODE LA PLUS FAVORABLE  
POUR LE SALARIE**

MOIS	SALAIRE BRUT	CUMUL SALAIRE	CUMUL PLAFONDS	CUMUL TA	TA RÉELLE	TB	TB CUMULÉE
JANVIER	3 200	3 200	3 129	3 129	3 129	71	71
FÉVRIER	3 200	6 400	6 258	6 258	3 129	71	142
MARS	3 200	9 600	9 387	9 387	3 129	71	213
AVRIL	3 200	12 800	12 516	12 516	3 129	71	284
MAI	3 200	16 000	15 645	15 645	3 129	71	355
JUIN	3 200	19 200	18 774	18 774	3 129	71	426
JUILLET	3 200	22 400	21 903	21 903	3 129	71	497
AOÛT	3 200	25 600	25 032	25 032	3 129	71	568
SEPTEMBRE	1 493,33	27 093,33	28 161	27 093,33	2 061,33	- 568	0

**Bulletin de salaire : DÉDUCTION POUR ABSENCE - RÉGULARISATION PROGRESSIVE - SALARIÉ NON CADRE****EXEMPLE :**

Salarié non cadre absent au cours du mois de septembre

2014. Son salaire est égal à

3 200 € brut

L'entreprise pratique un horaire collectif de 151,67 heures par mois

**DÉDUCTION POUR ABSENCE :**

Méthode du 30e :

$16/30 * 3\ 200 = 1\ 706,67\ €$

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :

$(1\ 493,33 * 0,9825) + 22,40$

= 1 489,60 €

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

TA : régularisation progressive

**TAUX ACCIDENT DU****TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

**CHÔMAGE :**

TA : 2 061,33 €

TB : - 568 €

**ARRCO, AGFF :**

T1 : 2 061,33 €

T2 : - 568 €

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS

non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.09.2014			Date de la Paie : 01.10.2014		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>3 200,00</b>			
<b>ABSENCE (03 au 18.09.2014)</b>		<b>-1 706,67</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 493,33</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 489,60	2,90%	43,20		
CSG	1 489,60	5,10%	75,97		
ASSURANCE MALADIE	1 493,33	0,75%	11,20	13,10%	195,63
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 493,33	0,25%	3,73		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 061,33	6,80%	140,17	8,45%	174,18
Totalité	1 493,33			1,75%	26,13
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 493,33			5,25%	78,40
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 493,33	variable		1,20%	17,92
FNAL	1 493,33			0,50%	7,47
VERSEMENT TRANSPORT	1 493,33			2,70%	40,32
CHÔMAGE					
TA	2 061,33	2,40%	49,47	4,30%	41,06
TB	-568,00	2,40%	-13,63	4,30%	-24,42
ARRCO T1	2 061,33	3,05%	62,87	4,58%	94,41
ARRCO T2	-568,00	8,05%	-45,72	12,08%	-68,61
AGFF T1	2 061,33	0,80%	16,49	1,20%	24,74
AGFF T2	-568,00	0,90%	-5,11	1,30%	-7,38
PRÉVOYANCE					
Totalité	1 493,33	0,50%	7,47	1,50%	22,40
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>346,10</b>		<b>622,23</b>
<b>NET À PAYER</b>			<b>1 147,23</b>		
<b>CSG &amp; CRDS</b>			<b>43,20</b>		
<b>NET IMPOSABLE</b>			<b>1 190,43</b>		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					