

## MALADIE DU SALARIÉ

---

### MALADIE ET SÉCURITÉ SOCIALE : PRESTATIONS EN ESPÈCES

L'assurance-maladie comporte l'octroi d'indemnités journalières au salarié qui se trouve dans l'incapacité physique constatée par le médecin traitant de continuer ou de reprendre le travail.

*Article L. 321-1 du Code de la Sécurité sociale*

#### CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

Le droit aux prestations en espèces est apprécié au jour de l'interruption de travail, c'est-à-dire à la date d'arrêt effectif du travail lorsque l'assuré est en situation de droit.

##### Arrêt inférieur ou égal à 6 mois

Le salarié doit justifier d'au moins **200** heures de travail, salarié ou assimilé, au cours des trois mois civils ou des **90** jours précédant l'arrêt de travail,

ou

que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ait été assis sur des rémunérations au moins équivalentes à **1 015** fois la valeur du SMIC au cours des **6** mois civils précédents.

##### Arrêt supérieur à 6 mois

###### *Règle antérieure au 30 décembre 2013*

L'assuré doit justifier avoir été immatriculé depuis **12** mois au moins au **1<sup>er</sup>** jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail.

Le salarié justifie de **800** heures de travail, salarié ou assimilé, au cours des **12** mois civils ou des **365** jours précédant la date d'arrêt de travail dont **200** heures au cours des **3** premiers mois,

ou

avoir cotisé sur des rémunérations au moins égales à **2 030** fois le SMIC au cours des **12** mois civils précédant l'arrêt de travail dont **1 015** fois le SMIC au cours des **6** premiers mois.

###### *À compter du 30 décembre 2013*

Il n'est plus exigé du salarié qu'il ait cotisé sur **1 015** fois le SMIC horaire au cours des **6** premiers mois ou qu'il ait travaillé au moins **200** heures au cours des trois premiers mois. Seule la condition des **2 030** SMIC ou des **800** heures de travail au cours des **12** mois civils précédents subsiste.

## CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'assuré doit se trouver dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail. Il doit, par ailleurs, envoyer à la Caisse primaire d'assurance-maladie un avis d'arrêt de travail signé par le médecin traitant ayant constaté l'incapacité de travail. L'envoi doit être effectué dans les **48** heures suivant la date d'interruption du travail. En cas de retard, la CPAM informe le salarié du retard et des sanctions qui pourront être prises en cas de nouvel envoi tardif dans les deux prochaines années. Lorsqu'un nouvel envoi tardif se produit, l'assuré voit ses indemnités journalières diminuées de **50 %** pour les jours compris entre la date de la prescription de l'arrêt et la date de l'envoi, sauf à justifier d'une hospitalisation ou de l'impossibilité d'envoyer l'avis en temps utile.

*Décret du 3 décembre 2004 - JO du 30 décembre 2004 - p 22 300*

### Congé sans solde

Selon la CNAM, un salarié en congé sans solde bénéficie, en vertu de l'article L. 161-8 du Code de la Sécurité sociale, d'un maintien de droit aux prestations en espèces maladie-maternité dès lors que les conditions d'ouverture du droit étaient remplies avant la perte de la qualité d'assuré social. Le calcul des indemnités journalières de Sécurité sociale se fait sur la base des salaires de référence de la période de droits.

*Circulaire CNAMTS - DDRI n° 58/2001 du 11 avril 2001*

## ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR

Pour permettre le versement des indemnités journalières, l'employeur doit compléter une attestation comportant notamment :

- l'identification de l'employeur ;
- le numéro sous lequel s'effectue le versement des cotisations de Sécurité sociale ;
- les périodes de référence pour l'ouverture du droit ainsi que le nombre d'heures effectuées par l'assuré pendant ces mêmes périodes ;
- la date du dernier jour de travail ;
- la date éventuelle de reprise du travail ;
- la nature de l'arrêt ;
- les salaires de référence pour le calcul de l'indemnité journalière.

## CALCUL DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

### Délai de carence

Le délai de carence est de **3** jours. L'indemnité journalière est versée à partir du **4<sup>e</sup>** jour suivant le point de départ de l'incapacité de travail. Elle est due pour les jours ouvrables ou non.

Le premier jour du délai de carence part du jour de l'examen médical ou du lendemain, si l'assuré a consulté le médecin au cours d'une journée où il a travaillé.

Aucun délai de carence n'est appliqué dans les situations suivantes :

- lorsque la reprise du travail entre 2 périodes d'arrêt maladie n'a pas dépassé 48 heures. Dans ce cas, le délai de carence n'est pas appliqué au second arrêt (lettre CNAMTS-SDAM 161 du 13 janvier 1975, BJ-UCANSS 1975-3) ;
- lorsque le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois.

L'indemnité journalière est égale à la moitié du gain journalier de base. Pour les assurés ayant 3 enfants ou plus à charge, cette indemnité est portée aux 2/3 du gain journalier de base à partir du 31<sup>e</sup> jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

Elle est calculée à partir du salaire de référence, c'est-à-dire à partir du salaire brut soumis à cotisations dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel, calculé pour chaque paye, sur la base de la durée légale du travail.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 : le salaire de référence servant à déterminer le salaire journalier de base sera pris en compte dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le SMIC en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail.

*Décret n° 2014-953 du 20 août 2014 - JO du 23*

### Exemple

Soit un salarié malade du 1<sup>er</sup> au 31 mai 2015. Les salaires qu'il a perçus au mois de février/mars/avril 2015 sont les suivants :

- février : 3 000 € par mois ;
- mars : 3 000 € par mois ;
- avril : 3 500 € par mois.

Le montant du salaire journalier de référence sera le suivant :  $(2\ 623,59\ € \times 3) / 91,25 = 86,25\ €$ .

☞ Le plafond de 1,8 fois le SMIC est applicable aux arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les arrêts antérieurs, le salaire brut du salarié est pris en compte dans la limite du plafond mensuel de Sécurité sociale.

### Plafond applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

Pour les arrêts démarrant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, est prise en compte, la valeur du SMIC en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail.

*Décret du 20 août 2014*

### Montant du gain journalier de base

Le gain journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière est déterminé de la façon suivante :

Périodicité des paies	Paies prises en compte	Gain journalier de base
Trimestrielle	Dernière paie précédant l'arrêt de travail	91,25 <sup>(*)</sup>
Mensuelle	3 dernières paies précédant l'arrêt de travail	91,25
Quinzaine	6 dernières paies précédant l'arrêt de travail	1/84 <sup>e</sup>
Hebdomadaire	12 dernières paies précédant l'arrêt de travail	1/84 <sup>e</sup>
Journée	3 dernières paies précédant l'arrêt de travail	91,25

<sup>(\*)</sup> 1/90<sup>e</sup> pour les IJSS se rapportant à un arrêt de travail antérieur au 1<sup>er</sup> décembre 2010

Quelle que soit la période de référence retenue, les salaires à prendre en considération sont les montants ayant servi de base au calcul de la cotisation maladie, dans la limite de **1,8** le SMIC mensuel calculé, pour chaque paye, sur la base de la durée légale du travail.

### Taux d'indemnisation

- **50 %** ;
- **2/3** pour les salariés ayant au moins **3** enfants à charge à compter du **31<sup>e</sup>** jour d'arrêt.

### Montant minimum de l'indemnité journalière

Le montant minimum de l'indemnité journalière est fixé à **1/365<sup>e</sup>** du montant minimum de la pension d'invalidité.

- soit **9,26 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2015**.

Toutefois, le montant minimum de l'indemnité journalière ne peut, en aucun cas, dépasser le salaire journalier moyen résultant des cotisations correspondant aux salaires du trimestre civil précédant l'arrêt de travail.

Le montant minimal est majoré de **1/3** pour les assurés ayant **3** enfants à charge ou plus.

Le gain journalier moyen de comparaison peut être obtenu en divisant les salaires soumis à cotisations du trimestre civil de référence :

- par **91,25**, quel que soit le nombre de jours effectifs du trimestre, lorsque l'assuré a travaillé régulièrement au cours de cette période ;
- par le nombre de jours ouvrables ou non auxquels correspondent les salaires soumis à cotisations lorsque l'assuré n'a travaillé que partiellement au cours de cette période.

### Montant maximum de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière ne peut être supérieur à **1/730<sup>e</sup>** d'un plafond égal à **1,8** le SMIC calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail, soit **(2 623,59 x 12 x 1,8)/730** soit **43,13 €**.

Indemnité journalière majorée : personnes ayant **3** enfants à charge :

L'indemnité journalière est majorée à compter du **31<sup>e</sup>** jour d'arrêt. Dans ce cas, l'indemnité journalière ne peut dépasser :

**2 623,59 x 12 x 1/547,5** soit **57,50 €**.

### Tableau récapitulatif du montant maximum de l'indemnité journalière

Nombre d'enfants à charge	Montant brut maximum (arrêt de travail ayant débuté à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	
Moins de 3 enfants	À compter du 4 <sup>e</sup> jour d'arrêt	43,13 €
3 enfants ou plus	Du 4 <sup>e</sup> jour au 30 <sup>e</sup> jour d'arrêt	43,13 €
	À compter du 31 <sup>e</sup> jour d'arrêt	57,50 €

### CSG/CRDS

La CSG et la CRDS sont dues sur les indemnités journalières de Sécurité sociale. La contribution porte sur la totalité des indemnités journalières de Sécurité sociale. Les taux sont les suivants :

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

### Exemple

Un salarié est malade du 2 au 21 avril 2015. Son salaire des 3 mois précédant la maladie est le suivant :

- janvier 2015 : 1 600 € ;
- février 2015 : 1 600 € ;
- mars 2015 : 3 000 €.

Dans ce cas, le montant des indemnités journalières sera le suivant :

$$\frac{((1\,600 \times 2) + 2\,623,59) \times 50\%}{91,25} = 31,91 \times 17 = 542,47 \text{ €}$$

- CSG :  $31,91 \times 6,20\% \times 17 = - 33,63 \text{ €}$
  - CRDS :  $31,91 \times 0,50\% \times 17 = - 2,71 \text{ €}$
- 506,13 €

### PAIEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Le règlement des prestations en espèces est effectué soit directement à l'assuré, soit à son employeur. En cas de subrogation de l'employeur, l'assuré doit signer l'attestation patronale ref. S3201 autorisant l'employeur à percevoir les indemnités journalières.

Toutefois, par mesure de simplification et, en raison de l'obligation légale du maintien de salaire, lorsque l'attestation n'est pas signée par l'assuré, les indemnités journalières peuvent néanmoins être versées directement à l'employeur.

*Circulaire DGR - n° 21 du 3 mars 1994*

### Saisie-arrêt

L'indemnité peut faire l'objet d'une saisie-arrêt ou d'une cession dans les mêmes conditions et limites fixées par la législation concernant la saisie-arrêt des salaires.

### Délai de prescription

L'action de l'assuré, pour le paiement des prestations de l'assurance-maladie, se prescrit par **2 ans** à compter du premier jour du trimestre suivant celui auquel se rapportent les prestations. Cette prescription est également applicable à compter du paiement des prestations entre les mains du bénéficiaire, à l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement des prestations indûment payées, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration. Dans ce cas, c'est la prescription trentenaire qui s'applique.

## DURÉE D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS EN ESPÈCES

Le point de départ de la période à indemniser correspond au premier jour de l'incapacité de travail.

Ce point de départ est fixé au jour de la constatation médicale ou au lendemain si l'assuré a consulté le médecin au cours d'une journée où il a travaillé, même en partie.

*Lettre ministérielle. du 12 février 1969*

Les **3** premiers jours d'arrêt de travail ne sont pas indemnisés (délai de carence). L'indemnité journalière est, par conséquent, due à compter du **4<sup>e</sup>** jour. La période donnant lieu à indemnisation est celle déterminée par la prescription médicale.

### L'indemnité journalière cesse d'être servie

- lorsque l'état de santé du salarié permet une reprise du travail même si celle-ci n'est pas effective ;
- lorsque le salarié reprend son activité avant la fin de la prescription médicale, il doit en aviser sa caisse ;
- lorsque l'arrêt de travail n'est plus médicalement justifié.

### Durée maximum d'attribution

Pour les affections non individualisées, les indemnités journalières sont servies de telle sorte que, pour une période quelconque de **3** années, l'assuré reçoive au maximum, au titre d'une ou plusieurs maladies, **360** indemnités journalières.

*Article L. 323-1 du Code de la Sécurité sociale*

### Reprise d'activité

Lorsque l'arrêt de travail dépasse **3** mois, le médecin-conseil, en liaison avec le médecin traitant, peut saisir le médecin du travail pour préparer la reprise du travail.

Le médecin du travail donne son avis sur la capacité du salarié à reprendre son travail.

*Décret du 3 décembre 2004 - JO du 30 décembre 2004 - p. 22300*

### Exemple

*Un salarié doit percevoir des indemnités journalières à compter du 6 janvier 1998. Cette journée pourra être indemnisée si, du 6 janvier 1995 au 5 janvier 1998, le salarié n'a pas déjà perçu 360 indemnités journalières.*

*La période de 3 ans se trouve modifiée au fur et à mesure de la prolongation de l'arrêt de travail.*

*La Sécurité sociale ne tient pas compte, pour le calcul des 360 indemnités journalières :*

- du délai de carence de 3 jours retenu lors de chaque arrêt du travail ;
- des périodes indemnisées pour une affection individualisée ;
- des périodes indemnisées au titre de l'assurance maternité ou de la législation sur les accidents du travail.

☞ *Pour les affections nécessitant une interruption de travail ou des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois (affections de longue durée), l'indemnité journalière peut être servie pendant une période de 3 ans calculée de date à date pour chaque affection.*

*Article L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale*

Dans le cas d'interruption suivie de reprise du travail, il est ouvert un nouveau délai de **3** ans dès l'instant où la reprise a été d'au moins 1 an.

*Article L. 323-1 du Code de la Sécurité sociale*

## CONTRÔLE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

### Contrôle par la CPAM

La caisse peut contrôler le respect par le salarié des conditions nécessaires au paiement des indemnités journalières. Elle contrôle alors la réalité de l'incapacité et l'absence d'activité du salarié.

Le contrôle peut être effectué au domicile du salarié.

### Contrôle par l'employeur

Lorsqu'un contrôle effectué par un médecin à la demande de l'employeur, conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré, ce médecin transmet son rapport au service du contrôle médical de la caisse dans un délai maximal de quarante-huit heures.

Le rapport précise si le médecin diligenté par l'employeur a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné.

Au vu de ce rapport, le service du contrôle médical :

- soit demande à la caisse de suspendre les indemnités journalières ;
- soit procède à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Ce nouvel examen est de droit si le rapport a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré.

*Article L. 315-1 du Code de la Sécurité sociale*



L'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières est disponible sur notre site internet sous la référence suivante : [www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paie/docs/D20-4.pdf](http://www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paie/docs/D20-4.pdf)

## TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est une reprise d'activité à temps partiel suite à un arrêt de travail (dans le cadre d'une maladie ou d'un accident de travail).

L'indemnité journalière peut, dans ce cas, être maintenue, en tout ou partie, pendant une période fixée par la caisse mais ne pouvant excéder d'un an le délai maximum de **3** ans.

C'est le cas lorsque la reprise du travail est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié ou si ce dernier fait l'objet d'une rééducation ou réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

*Article L. 323-3 du Code de la Sécurité sociale*

Si une reprise de travail à temps complet succédant à une période d'arrêt total de travail indemnisé ne fait pas obstacle au maintien des indemnités journalières pour une période de travail à mi-temps dès lors que l'impossibilité de poursuivre une activité à temps complet est médicalement justifiée et liée à la maladie ayant donné lieu à l'arrêt de travail initial, le maintien de l'indemnisation n'est qu'une simple faculté pour la caisse d'assurance-maladie qui en fixe elle-même la durée et les modalités dans le cadre des dispositions de l'article R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale.

*Cass. soc. 29 mars 2001 - n° 99/17.831 - Masse c/ CPAM des Hauts-de-Seine*

## Conditions

La reprise du travail à temps partiel doit être médicalement prescrite par le médecin traitant et justifiée par le médecin-conseil.

Un arrêt de travail à temps complet doit précéder immédiatement la reprise du travail.

## Dérogations

Lorsque le salarié a repris le travail à temps complet (suite à l'arrêt de travail total), la Sécurité sociale peut admettre par la suite une indemnisation partielle dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet résulte de l'affection ayant donné lieu à l'arrêt de travail initial.

*Cass. soc. Ass. Plen – 16 juin 1984*

## Durée d'indemnisation

Les indemnités journalières sont maintenues dès lors que la reprise du travail pour motif thérapeutique est prescrite par le médecin traitant et justifiée par le médecin-conseil. Toutefois, la durée de l'indemnisation ne peut dépasser d'un an le délai prévu à l'article R. 323-1-2° du Code de la Sécurité sociale.

## Statut du salarié

Le contrat de travail du salarié en situation de mi-temps thérapeutique n'est plus suspendu. Le salarié doit être considéré comme ayant repris le travail et ne peut dès lors prétendre aux dispositions de la convention collective prévoyant sous certaines conditions le maintien du salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de travail.

*Cass. soc. 21 mars 2007 Ladeveze c/ SLEA*

La rémunération du salarié doit être établie en fonction de la prestation de travail qu'il réalise.

☞ *Certaines conventions collectives prévoient que le salarié en situation de temps partiel thérapeutique bénéficie d'un complément de rémunération comme un salarié en situation de maladie.*

### Exemple

*Convention de la sidérurgie.*

*« Lorsqu'au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, la Sécurité sociale autorise la reprise du travail à temps partiel par le salarié, avec maintien des indemnités journalières, et que l'entreprise accepte, à titre temporaire, la demande de l'intéressé de reprendre son travail dans ces conditions, la situation des parties est réglée de la manière qui suit : l'entreprise verse à l'intéressé, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni, une indemnisation complémentaire, calculée dans les conditions du présent article, permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet. »*

## Temps partiel thérapeutique et congés payés

Durant le congé annuel, les Caisses Primaires d'Assurance-maladie considèrent parfois la condition de "reprise du travail" non remplie, et cesse, durant la période de congés payés, le versement des indemnités journalières. Toutefois, on peut considérer que les congés payés étant assimilés à du travail salarié, les indemnités journalières sont maintenues pendant la période de congés payés.

*Lettre CNAM du 10 octobre 1972*

## Calcul de l'indemnité

Le salarié est indemnisé de sa perte journalière de salaire occasionnée par la réduction d'activité dans la limite du montant de l'indemnité qui lui était servie lors de son arrêt de travail à temps complet précédant la reprise du travail.

*Circulaire CNAMTS DGR n° 94-21 du 3 mars 1994*

L'employeur indique le salaire brut non limité au plafond et, pour la même période, le salaire brut que l'assuré aurait eu s'il avait travaillé à temps complet.

À l'appui de ces trois éléments (salaire brut partiel, salaire brut rétabli, période), le montant de la perte journalière est comparé à celui de l'indemnité journalière servie antérieurement.

**Bulletin de salaire : SALARIÉ EN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

**EXEMPLE :**

Salarié en temps partiel  
thérapeutique  
effectuant 75,83 h dans le  
mois  
Il est payé 10 € de l'heure

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 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 75,83 h)</b>		<b>758,30</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>758,30</b>			

  

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	756,40	2,90%	21,94		
CSG	756,40	5,10%	38,58		
ASSURANCE MALADIE	758,30	0,75%	5,69	12,80%	97,06
CONT.SOLIDARITÉ	758,30			0,30%	2,27
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLA.	758,30	0,30%	2,27		
ASSURANCE VIEILLESSE					0,00
TA	758,30	6,85%	51,94	8,50%	64,46
Totalité	758,30			1,80%	13,65
ALLOCATIONS FAMILIALES	758,30			3,45%	26,16
ACCIDENT DU TRAVAIL					0,00
Totalité	758,30	variable		1,20%	9,10
FNAL	758,30			0,50%	3,79
VERSEMENT TRANSPORT	758,30			2,70%	20,47
CHÔMAGE/FNGS	758,30	2,40%	18,20	4,40%	33,37
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	758,30	3,10%	23,51	4,65%	35,26
AGFF	758,30	0,80%	6,07	1,20%	9,10
PRÉVOYANCE	758,30			1,50%	11,37
RÉDUCTION FILLON					-192,61
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>168,19</b>		<b>133,46</b>

  

<b>NET À PAYER</b>		<b>590,11</b>
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>21,94</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>612,04</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*

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations  
patronales de prévoyance :  
(758,30 x 0,9825) + 11,37  
= 756,40 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**Réduction FILLON :**

$(0,2835/0,60) * (1,6 * (728,74/758,30) - 1)$   
0,254

$R = 0,254 * 758,30 = 192,61$  €

SMIC :  $1\ 457,55 * 758,30 / 1\ 516,67 =$   
728,74 €

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + CSG/CRDS  
non déductible



**Bulletin de salaire : SALARIÉ EN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE - RÉMUNÉRATION SUPÉRIEURE AU PLAFOND**

**EXEMPLE :**

Salarié cadre percevant un  
salaire mensuel de  
2 000 € par mois pour 75,83 h

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations  
patronales de prévoyance) :  
(2 000 x 0,9825) + 23,77  
= 1 988,77 €

**BASE ASSURANCE**

**VIEILLESSE :**  
TA : 3170 \* 75,83/151,67 =  
1 584,90€

L'entreprise opte pour  
l'abattement de plafond

**TAUX ACCIDENT DU  
TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**BASE CHÔMAGE(TB) :**

TB : 2 000 - 1 584,90 = 415,10 €

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET À PAYER :**

Net + indemnité de licenciement

**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 28.02.2015			Date de la Paie : 01.03.2015		
<b>SALAIRE (Base 75,83 h)</b>		<b>2 000,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>2 000,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 988,77	2,90%	57,67		
CSG	1 988,77	5,10%	101,43		
ASSURANCE MALADIE	2 000,00	0,75%	15,00	12,80%	256,00
CONTRIB.SOLIDARITE	2 000,00			0,30%	6,00
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 000,00	0,30%	6,00		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 584,90	6,85%	108,57	8,50%	134,72
Totalité	2 000,00			1,80%	36,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 000,00			3,45%	69,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 000,00			1,80%	36,00
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 000,00			1,20%	24,00
FNAL	2 000,00			0,50%	10,00
VERSEMENT TRANSPORT	2 000,00			2,70%	54,00
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 584,90	2,40%	38,04	4,40%	69,74
TB	415,10	2,40%	9,96	4,40%	18,26
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	1 584,90	3,10%	49,13	4,65%	73,70
AGIRC TB	415,10	7,80%	32,38	12,80%	53,13
AGFF TA	1 584,90	0,80%	12,68	1,20%	19,02
AGFF TB	415,10	0,90%	3,74	1,30%	5,40
CET	2 000,00	0,13%	2,60	0,22%	4,40
APEC TA	1 584,90	0,024%	0,38	0,036%	0,57
APEC TB	415,10	0,024%	0,10	0,036%	0,15
PRÉVOYANCE					
TA	1 584,90	0,50%	7,92	1,50%	23,77
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>445,60</b>		<b>893,86</b>
<b>NET</b>		<b>1 554,40</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>57,67</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 612,08</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					



## MALADIE ET COMPLÉMENT EMPLOYEUR

### GARANTIE LÉGALE

Le salarié peut, du fait de la loi du 25 juin 2008, bénéficier d'un complément de salaire :

*« Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du Code de la Sécurité sociale, à condition :*

- *d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;*
- *d'être pris en charge par la Sécurité sociale. L'absence de prise en charge par la Sécurité sociale de l'arrêt de travail du salarié autorise l'employeur à ne pas verser de compléments de rémunération ;*
- *d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen ».*

*Article D. 1226-8 du Code du travail*

Selon la Cour de cassation, la détermination du régime le plus favorable, entre la loi et la convention collective, doit résulter d'une appréciation globale, avantage par avantage.

*Cass. soc. 17 janvier 1996 - UAP Tour Assur et autres c/ UAP IARD et Vie et autres*

### Conditions

Le salarié doit adresser à l'employeur le certificat médical justifiant son absence dans un délai de **48** heures. L'arrêt de travail doit être pris en charge par la Sécurité sociale. Les soins doivent être effectués sur le territoire français ou dans un pays de l'Union Européenne. Le salarié doit posséder une ancienneté minimum de **3** ans. L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

### Notion d'ancienneté

L'ensemble des périodes de travail accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

### Délai de carence employeur

7 jours calendaires (maladie/accident du trajet).

## MONTANT ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

Ancienneté	Durée d'indemnisation à 90 % du salaire brut	Durée d'indemnisation à 66 % du salaire brut
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	40 jours
11 à 16 ans	50 jours	50 jours
16 à 21 ans	60 jours	60 jours
21 à 26 ans	70 jours	70 jours
26 à 31 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

### Exemple

Un salarié est absent pour maladie à compter du 4 janvier 2012 et jusqu'au 31 mai 2012. Il a une ancienneté de 5 ans.

L'indemnisation interviendra à compter du 11 janvier 2012.

Le salarié sera indemnisé à hauteur de 90 % de son salaire jusqu'au 9 février 2012.

Il sera ensuite indemnisé à hauteur de 2/3 de son salaire jusqu'au 10 mars 2012.

La période allant du 11 mars 2012 au 31 mai 2012 n'est pas indemnisée.

### DURÉE D'INDEMNISATION

La durée maximum d'indemnisation est déterminée par référence aux indemnités perçues par le salarié au cours des **12** mois précédant l'arrêt de travail. Pour le calcul des droits du salarié, on tient compte des indemnités perçues par le salarié durant les **12** mois antérieurs. Il faut donc déterminer, pour chaque arrêt de travail, le nombre de jours déjà indemnisés dans les **12** mois précédents. Le point de départ du décompte est fixé au **1<sup>er</sup>** jour de l'arrêt.

Si, dans l'exemple précédent, le salarié avait été indemnisé pour un arrêt du 1<sup>er</sup> au 20 décembre 2011, il aurait fallu déduire le nombre de jours indemnisés (**13** jours) de la période d'indemnisation du second arrêt.

Le salarié se voit, dans ce cas, indemniser à hauteur de **90 %** pendant **17** jours (**30 - 13**) puis à hauteur de **2/3** pendant **30** jours.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié qui a épuisé ses droits à indemnisation conventionnelle au cours d'une année civile ne peut, s'il n'a pas repris le travail, prétendre à une nouvelle indemnisation, au titre de la même absence à compter du premier janvier de l'année suivante.

*Cass. soc. 14 octobre 2009 Moreira c/ Société Trans Service international*

### Maladie : salaire à maintenir

Le pourcentage d'indemnisation (**90 % - 2/3**) est établi en fonction du salaire brut. L'indemnisation garantie s'entend déduction faite des indemnités de toute nature que le salarié peut recevoir par ailleurs : indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ou par un régime de prévoyance.

Pour ces dernières, l'employeur ne déduit que la part résultant de ses propres versements.

À l'opposé, l'employeur ne peut pas déduire du montant de la garantie les sommes perçues par le salarié au titre d'une assurance individuelle souscrite par lui.

La rémunération à considérer est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou la partie d'établissement où le salarié exerce son activité.

Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel est augmenté, cette augmentation n'est pas prise en compte pour la fixation de la rémunération.

Le salarié perçoit une indemnité ayant pour base le salaire qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé.

Sont donc inclus :

- le salaire de base, les primes rémunérant le travail proprement dit ou liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, ...).

*Cass. soc. 29 mai 1986 - Bull. cass. 86 V, n° 192*

En revanche, les primes calculées sur la base de la présence du salarié ou sur une servitude liée à la fonction sont en principe à exclure de la garantie.

#### Exemple

*Primes d'assiduité.*

Les primes d'ancienneté sont à inclure, sauf dispositions contraires de la convention collective.

### HORAIRE À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

Pour un salarié à temps plein, l'horaire à prendre en considération est l'horaire collectif de l'entreprise, de l'établissement ou du service durant la période d'inactivité. Il doit, par conséquent, être tenu compte des réductions d'horaire dues à des causes extérieures telles que des grèves (dans la mesure où elles affectent l'horaire de travail des non-grévistes) ou du chômage technique.

*Cass. soc. 17 janvier 1996 - Sté Porcher c/ Jeanesson et autres*

Dans ce cas, le salaire à maintenir a pour base l'horaire réduit en tenant compte des journées de grève ou de chômage technique. L'indemnité complémentaire tient compte également de l'horaire prévu par le contrat de travail du salarié. Ainsi, un salarié qui a obtenu d'être employé à temps partiel et qui est malade au moment de la transformation de son horaire, est indemnisé sur la base de son temps partiel.

*Cass. soc. 31 janvier 1996 - CPAM des Alpes Maritimes c/ Coudurier et autre*

L'application de cette règle ne doit cependant pas conduire une entreprise subrogée à verser au salarié une somme inférieure à celle reçue de la Sécurité sociale au titre des indemnités journalières.

*Cass. soc. - 31 janvier 1996 - CPAM des Alpes Maritimes c/ Coudurier et autres*

## SALAIRE VARIABLE

La notion de salaire doit être significative au regard de l'absence indemnisée, ce qui peut conduire à retenir un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue que le mois précédent, le trimestre par exemple.

*Circulaire du 27 juin 1978 - JO du 1<sup>er</sup> juillet*

Le trimestre n'est cité qu'à titre exemplatif, une période plus longue pouvant être retenue si cela est plus pertinent.

Cette règle ne vaut qu'à défaut de convention collective comportant des dispositions contraires.

## Calcul du complément employeur

### Exemple

*Un salarié perçoit un salaire brut de 1 800 € par mois. Son ancienneté est de 25 ans. Il est absent depuis le 13 mars 2014. Son arrêt de travail se prolonge jusqu'au 30 avril 2014.*

- calcul du complément employeur (mois d'avril) ;

*Le salarié est indemnisé à hauteur de 90 % de son salaire brut.*

*- dans un premier temps, on va déduire la retenue correspondant à l'absence du salarié :*

- absence du 1<sup>er</sup> au 30 avril 2015 = 1 800 € ;

*- dans un second temps, l'entreprise calcule le montant de la garantie due au salarié :*

Salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé	Indemnisation à 90 %	Montant de la garantie
1 800 €	x 90 %	= 1 620 €

*- le maintien du salaire se fait sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale versées par la Sécurité sociale :*

- le délai de carence n'intervient pas sur le mois d'avril (déduction en mars) ;

- calcul des indemnités journalières de Sécurité sociale :

$$\frac{1\,800 \times 3 \times 0,50 \times 30}{91,25} = 887,67 \text{ €}$$

*(montant brut avant prélèvement de la CRDS et de la CSG).*

*Le montant réellement perçu par le salarié ou reversé par l'employeur (subrogation) sera égal à :*

- montant des indemnités journalières Sécurité sociale : 887,67 €

$$\text{CSG} - 55,04 \quad (887,67 \times 0,062)$$

$$\text{CRDS} - \underline{4,44} \quad (887,67 \times 0,005)$$

$$828,19 \text{ €}$$

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

Entreprises de plus de 20 salariés

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre absent pour  
maladie du 13.03.2015 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 :**

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES**

**PATRONALES :**

Coefficient : (0,2835/0,6) x (1,6 x  
(593,00/732,33) - 1)  
0,1397  
Réduction : 732,33\*0,1397 = 102,3  
Montant du SMIC :  
(732,33/1 800) \* 1 457,55 =  
= 593,00 €

**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 30.04.2015

Date de la Paie : 01.05.2015

<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 800,00</b>
<b>ABSENCE MALADIE (01 au 30.04.2015)</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	0,30%	2,20		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	732,33	6,85%	50,16	8,50%	62,25
Totalité	732,33			1,80%	13,18
ALLOCATIONS FAMILIALES	732,33			3,45%	25,27
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	3,10%	22,70	4,65%	34,05
AGFF T1	732,33	0,80%	5,86	1,20%	8,79
PRÉVOYANCE	732,33			2,00%	14,65
RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS					-98,57
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>162,72</b>		<b>218,53</b>

<b>NET</b>	<b>569,61</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>1 397,80</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>590,90</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



## GARANTIES CONVENTIONNELLES

Le salarié en arrêt maladie peut percevoir pendant la suspension de son contrat de travail des indemnités journalières complétées, le cas échéant, par un versement de l'entreprise en application d'une convention collective.

Les conventions collectives s'appliquent dès lors qu'elles garantissent au salarié une indemnisation plus avantageuse que les dispositions légales.

### *Exemple*

- *la condition d'ancienneté est plus favorable ;*
- *le niveau de garantie prévu par la convention collective est plus élevé ;*
- *le type d'arrêt n'est pas indemnisé.*

## DÉLAI DE CARENCE

La convention collective peut instituer un délai de carence concernant l'indemnisation du salarié. En l'absence d'une telle disposition, le salarié peut prétendre au maintien de sa rémunération dès le premier jour de son arrêt de travail.

*Cass. soc. 12 mars 2002 - SARL Indumeca c/ Coin*

## CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur peut, sur le fondement, organiser une contre-visite médicale lorsqu'il maintient en tout ou partie la rémunération du salarié en arrêt de travail.

Le salarié est, dans une telle hypothèse, tenu de se conformer à cette contre-visite.

La reconnaissance par le médecin chargé du contrôle de l'aptitude du salarié à la reprise du travail autorise l'entreprise à interrompre le versement des indemnités complémentaires.

*Cass. soc. 28 novembre 2000 - RJS 02/2001 n° 205*

Toutefois, l'avis du médecin n'a de portée que pour l'arrêt de travail qu'il a contrôlé et ne peut disposer pour l'avenir.

Lorsque postérieurement au contrôle, une prolongation de l'arrêt intervient, celle-ci rétablit le salarié dans ses droits à l'indemnité complémentaire de maladie.

*Cass. soc. 30 novembre 2005 - Michailides c/ Institution Prado prévoyance et a.*

## MAINTIEN DU SALAIRE BRUT

La convention collective peut imposer à l'employeur un pourcentage du salaire brut à maintenir.

Le salarié perçoit alors un complément de salaire équivalent au salaire à maintenir sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Cette solution aboutit à ce que le salarié perçoive une rémunération nette supérieure à son salaire d'activité (les indemnités journalières ne supportant pas les cotisations).

### Exemple

Un salarié est malade durant le mois de juin 2015.

*sbi* = salaire brut initial (salaire à maintenir)

Salaires des mois de :

Mars = 2 000 €

Avril = 1 800 €

Mai = 2 200 €

Juin = salaire à maintenir : 2 200 €

Complément employeur = SBI - IJSS

Indemnités journalières =  $(6\,000/91,25) \times 50\% = 32,88$  €

Indemnités journalières =  $32,88 \times 27 = 887,76$  €

Le taux de cotisation salariale est de 22 %.

Indemnités journalières nettes de :

CSG / CRDS :  $32,88 - (32,88 \times 6,70\%) = 30,68$  €

Montant des indemnités journalières de Sécurité sociale :  $30,68 \times 27 = 828,36$  €

### Calcul du complément employeur

Salaire brut	2 200,00
Absence maladie	- 2 200,00
Indemnités maladie 100 %	+ 2 200,00
Indemnités journalières Sécurité sociale	- 887,76
Complément	1 312,24
CSS (22 %)	- 288,69
Net	1 023,55
Indemnités journalières Sécurité sociale	+ 828,36
<b>Net à payer</b>	<b>1 851,91</b>

### Activité

Brut	2 200
CSS	- 484 (22 %)
Net à payer	<b>1 716 €</b>

soit un gain de  $1\,851,91 - 1\,716 = 135,91$  € pour le salarié.

## MAINTIEN DU SALAIRE NET

Pour éviter cet enrichissement du salarié, l'employeur assure le maintien du salaire net habituellement perçu par le salarié. Cette méthode est admise par la jurisprudence sauf dispositions conventionnelles contraires assurant le maintien du salaire brut.

Lorsque la convention collective ne précise pas si le maintien porte sur la rémunération brute ou nette, l'employeur n'est tenu de retenir que le salaire net en l'absence d'un usage plus favorable.

*Cass. soc. 12 mars 1987 - Creus c/Madame Balva - Bull civ V n° 155*

La méthode du maintien du net consiste à rétablir fictivement les indemnités journalières de Sécurité sociale en brut en les majorant du montant des cotisations salariales. Cette méthode permet de neutraliser les incidences de l'exonération de cotisations sur les indemnités journalières de Sécurité sociale.

### Maintien du net traditionnel sous déduction de la CSG/CRDS

Selon la jurisprudence (Cass. soc. 15 décembre 2004), les IJSS peuvent être prises en compte avant le précompte des cotisations sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la disposition du salarié.

Lorsque les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise prévoient que le complément de salaire versé au salarié absent pour maladie doit lui permettre de conserver son salaire net d'activité, l'employeur n'est tenu de prendre en compte que le montant brut des indemnités journalières de Sécurité sociale.

*Cass. soc. 15 décembre 2004 - Syndicat National des Transports Urbains CFDT*

*Cass. soc. 15 décembre 2004 - SA Renault c/ Boivin et a.*

Dans ce dernier cas, la charge de la CSG/CRDS portant sur les indemnités journalières de Sécurité sociale est supportée par le salarié.

Par conséquent, sauf usage ou accord collectif plus favorable, l'entreprise ne prend pas à sa charge la CSG et la CRDS prélevées sur les IJSS. Ces dernières restent à la charge du salarié. Le salarié perçoit donc une rémunération inférieure au salaire d'activité. Cette dernière étant minorée du montant de la CSG et de la CRDS sur les IJSS. Dans ce cas, le bulletin de paie se présente de la façon suivante :

SBH (salaire brut habituel)

- IJSS brutes
- GN (déduction "garantie sur le net")
- = SBR (salaire brut résiduel)
- cotisations salariales
- + IJSS nettes
- = net à payer (**100 %** du salaire net - CSG/CRDS sur IJSS).

### Maintien du net sans déduction de la CSG/CRDS

Traditionnellement, dans le cadre du maintien du salaire net, le salarié perçoit la même rémunération que son salaire net habituel d'activité. Dans cette hypothèse, le bulletin de paie se présente de la façon suivante :

SBH (salaire brut habituel)

- IJSS brutes
- GN (déduction "garantie sur le net")
- = SBR (salaire brut résiduel)
- cotisations salariales
- + IJSS nettes
- = 100 % du salaire net habituel.

Dans cette hypothèse, la retenue "garantie sur le net" est égale à :

$GN = SBH - SBR - IJSS \text{ brutes}$

Le complément employeur peut être, dans ce cas, déterminé à l'aide des formules suivantes :

**Salaire brut  $\leq$  au plafond de Sécurité sociale (SBH < P)**

#### Première étape

Dans un premier temps, on détermine le taux de cotisation salariale applicable à la partie de rémunération  $\leq$  à la **tranche A (3 170 €)**.

**Exemple : 22,16 %**

CSG (98,25 % x 7,50 %)	7,369 %
CRDS (98,25 % x 0,50 %)	0,491 %
Assurance-maladie	0,75 %
Assurance vieillesse déplafonnée	0,30 %
Assurance vieillesse plafonnée	6,85 %
Assurance chômage	2,40 %
Retraite complémentaire (ARRCO)	3,10 %
AGFF	<u>0,80 %</u>
	22,16 %

#### Cotisations fixes

Les cotisations fixes sont isolées. Ces dernières sont celles qui ne sont pas affectées par l'arrêt de travail.

#### Exemple

Cotisations à une mutuelle.

### Deuxième étape

Dans un second temps, on détermine le salaire brut en appliquant les formules suivantes :

#### Maintien du net sans déduction de la CSG/CRDS

$$\text{SBR} = (\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS}) / (1 - \text{TA})$$

#### Exemple

Soit un salarié percevant habituellement 2 000 € bruts par mois. Le salarié se trouve en arrêt de travail durant le mois de mars 2015. Le montant des IJSS (sous déduction de la CSG et de la CRDS) est de :

- $\underline{2\,000} \times 3$

$$91,25$$

- IJSS nettes : 32,88

- 2,04 (CSG : 6,20 % x 100 %)

- 0,16 (CRDS : 0,50 % x 100 %)

$$30,68 \times 30 = 920,40 \text{ €}$$

- TA = 22,16 %

$$\text{SBR} = (1\,556,80 - 920,40) / (1 - 22,16 \%)$$

$$\text{SBR} = (636,40) / 0,7784$$

$$\text{SBR} = 817,57$$

$$\text{Retenue garantie sur le net} = 2\,000 - (920,40 + 817,57) = 262,03 \text{ €}.$$

**Bulletin de paie (mars 2015 - subrogation)**

Salaire brut		2 000,00
Absence maladie -		2 000,00
Indemnité maladie 100 %	+	2 000,00
Indemnités journalières Sécurité sociale	-	920,40
Retenue garantie sur le net	-	<u>262,03</u>
Brut Sécurité sociale		817,57
CSS (22,16 %)	-	<u>181,17</u>
Net		636,40
Indemnités journalières Sécurité sociale	+	<u>920,40</u>
Net à payer		1 556,80 €

**Comparaison par rapport au salaire d'activité**

Salaire brut		2 000,00
CSS (22,16 %)	-	<u>443,20</u>
		1 556,80 €

**Maintien du net sous déduction de la CSG/CRDS**

$SBR = (SN + F - IJSS \text{ brutes}) / 1 - TA.$

Dans le même exemple que précédemment, on aura :  $ij \text{ ss brutes} = 32,88 \times 30 = 986,40 \text{ €}.$

$SBR = (1\ 556,80 - 986,40) / 0,7784 = 732,78 \text{ €}.$

**Bulletin de salaire : MALADIE - SUBROGATION - MAINTIEN DU NET SANS DÉDUCTION DE LA CSG/CRDS**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre absent  
pour maladie au cours du mois  
de mars 2015  
Son salaire brut mensuel est de :  
2 000 €

**INDEMNITÉS JOURNALIÈRES**

**NETTES DE CSG / CRDS :**

30,68 x 30 = 920,40 €

**RETENUE " GARANTIE SUR  
LE NET " :**

Indemnités journalières  
reconstituées en brut -  
Indemnités journalières en net :  
1 180,91 - 920,40 = 260,51 €

**BASE CSG / CRDS :**

Brut x 0,9825 :  
819,09 x 0,9825 = 804,76 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**ARRCO :**

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES**

**PATRONALES :**

Coefficient : (0,2835/0,6) x (1,6 x  
(596,93/819,09) - 1) = 0,0785

Réduction :

819,09 \* 0,0785 = 64,30 €

Montant du SMIC :

(819,09/2 000) \* 1 457,55 =

596,93 €

**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 31.03.2015			Date de la Paie : 01.04.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>2 000,00</b>				
<b>ABSENCE MALADIE (01 au 31.03.2015)</b>	<b>-2 000,00</b>				
<b>INDEMNISATION EMPLOYEUR</b>	<b>2 000,00</b>				
<b>RETENUES IND. JOURN. SS</b>	<b>-920,40</b>				
<b>RETENUE "GARANTIE SUR LE NET"</b>	<b>-260,51</b>				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>819,09</b>				

  

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	804,76	2,90%	23,34		
CSG	804,76	5,10%	41,04		
ASSURANCE MALADIE	819,09	0,75%	6,14	12,80%	104,84
CONTRIB.SOLIDARITÉ	819,09			0,30%	2,46
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	819,09	0,30%	2,46	1,80%	14,74
ASSURANCE VIEILLESSE	819,09	6,85%	56,11	8,50%	69,62
ALLOCATIONS FAMILIALES	819,09			3,45%	28,26
ACCIDENT DU TRAVAIL	819,09	variable		1,20%	9,83
FNAL	819,09			0,50%	4,10
VERSEMENT TRANSPORT	819,09			2,70%	22,12
CHÔMAGE/FNGS					
TA	819,09	2,40%	19,66	4,30%	35,68
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	819,09	3,10%	25,39	4,65%	40,14
AGFF T1	819,09	0,80%	6,55	1,20%	10,70
RÉDUCTION FILLON					-64,30
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>180,69</b>		<b>278,19</b>

  

<b>NET</b>	<b>638,40</b>
<b>CRDS &amp; CSG</b>	<b>23,34</b>
<b>INDEMNITÉS JOURNALIÈRES S.S.</b>	<b>920,40</b>
<b>NET À PAYER</b>	<b>1 558,80</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>661,74</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*



**Bulletin de salaire : MALADIE - SUBROGATION - COMPARAISON AVEC LE SALAIRE D'ACTIVITÉ**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant un  
salaire brut mensuel  
de 2 000 €

**BASE CSG / CRDS :**

Brut x 0,9825 :  
2 000 x 0,9825 = 1 965 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**  
Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**ARRCO :**

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION FILLON :**

Coefficient :  $(0,2835/0,6) \times (1,6 \times ((1\ 457,55)/2\ 000) - 1) = 0,0785$   
Réduction :  $2\ 000 \times 0,0785 = 157,00$  €

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total  
des cotisations

**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 31.03. 2015			Date de la Paie : 01.04.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>2 000,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>2 000,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 965,00	2,90%	56,99		
CSG	1 965,00	5,10%	100,22		
ASSURANCE MALADIE	2 000,00	0,75%	15,00	13,10%	262,00
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	2 000,00	0,30%	6,00		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 000,00	6,85%	137,00	8,50%	170,00
Totalité	2 000,00			1,80%	36,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 000,00			3,45%	69,00
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	2 000,00	variable		1,20%	24,00
FNAL	2 000,00			0,50%	3,57
VERSEMENT TRANSPORT	2 000,00			2,70%	23,19
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 000,00	2,40%	48,00	4,30%	86,00
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	2 000,00	3,10%	62,00	4,65%	93,00
AGFF T1	2 000,00	0,80%	16,00	1,20%	24,00
RÉDUCTION FILLON					-135,40
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>441,20</b>		<b>790,76</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 558,80</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>56,99</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 615,79</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					

**Salaire > au plafond de Sécurité sociale****Première étape**

Dans un premier temps, il convient de rechercher les taux applicables sur les différentes tranches de rémunération.

**Exemple (salarié non-cadre)**

*Cotisations sur la totalité du salaire :*

CSG	7,369 %
CRDS	0,491 %
Maladie	0,75 %
Vieillesse déplafonnée	0,30 %
	8,91 %

*Cotisations sur la TA :*

Vieillesse plafonnée	6,85 %
Assurance chômage	2,40 %
ARRCO	3,10 %
AGFF (TA)	0,80 %
	13,15 %

*Cotisations sur la TB :*

Assurance chômage	2,40 %
ARRCO	8,10 %
AGFF	0,90 %
	11,40 %

Taux TA = 8,91 % + 13,15 % = 22,06 %

TB = 8,91 % + 11,40 % = 20,31 %

**Deuxième étape**

Dans un deuxième temps, on détermine le salaire brut résiduel en appliquant les formules suivantes :

A - non-cadre : rémunération habituelle (SBH) comprise entre 1 et 3 plafonds de Sécurité sociale.

Maintien du net sans déduction de la CSG/CRDS	Maintien du net sous déduction de la CSG/CRDS
$\text{SBR} = \frac{\left[ \text{SN} + \text{F} - \text{IJSS nettes} + (\text{P} \times (\text{T}_A - \text{T}_2)) \right]}{(1 - \text{T}_2)}$	$\text{SBR} = \frac{\left[ \text{SN} + \text{F} - \text{IJSS brutes} + (\text{P} \times (\text{T}_A - \text{T}_2)) \right]}{(1 - \text{T}_2)}$

### Exemple

Soit un salarié non-cadre percevant 4 000 € bruts par mois. Ce salarié se trouve en arrêt de travail durant le mois d'avril 2015.

Le montant des IJSS (sous déduction de la CSG/CRDS) est de :

$$\begin{array}{l} \blacksquare \text{ IJSS brutes } \quad \frac{2\,623,59 \times 3}{91,25} \times 0,50 = 43,12 \text{ €} \end{array}$$

$$43,12 \times 30 = 1\,293,60 \text{ €}$$

$$\begin{array}{l} \blacksquare \text{ IJSS nettes } \quad 43,12 \\ \quad - 2,67 \text{ (CSG : } 6,20 \% \times 100 \%) \\ \quad - 0,22 \text{ (CRDS : } 0,50 \% \times 100 \%) \\ \quad 40,23 \end{array}$$

$$40,23 \times 30 = 1\,206,90 \text{ €}$$

$$t1 = 22,06 \%$$

$$t2 = 20,31 \%$$

$$SN = (3\,170 \times (1 - 22,06 \%)) + (830 \times (1 - 20,31 \%)) = 2\,470,70 + 661,43 = 3\,132,13 \text{ €}$$

(SN : salaire net).

### Maintien du net sans déduction de la CSG/CRDS

$$SBR = \left[ 3\,132,13 - 1\,206,90 + (3\,170 \times (22,06 \% - 20,31 \%)) \right] / (1 - 20,31 \%).$$

$$SBR = 1\,925,23 + (55,47) / 0,7969.$$

$$SBR = 2\,485,51 \text{ €}.$$

Dans ce cas, le salaire brut résiduel est égal à 2 485,51 €.

### Maintien du net sous déduction de la CSG/CRDS

$$SBR = \left[ 3\,132,18 - 1\,293,60 + (3\,170 \times (22,06 \% - 20,31 \%)) \right] / (1 - 20,31 \%).$$

$$SBR = 1\,838,58 + 55,47 / 0,7969.$$

$$SBR = 2\,376,77 \text{ €}.$$

Dans ce cas, le salaire brut résiduel est égal à 2 376,77 €.

B - cadre : rémunération habituelle (SBH) comprise entre 1 et 4 plafonds de Sécurité sociale

Maintien du net sans déduction de la CSG/CRDS	Maintien du net sous déduction de la CSG/CRDS
$\text{SBR} = \frac{\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS nettes} + (\text{P} \times (\text{T}_A - \text{T}_B))}{(1 - \text{T}_B)}$	$\text{SBR} = \frac{\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS brutes} + (\text{P} \times (\text{T}_A - \text{T}_B))}{(1 - \text{T}_B)}$

Les calculs sont les mêmes que dans le cas précédent avec un taux en TB constitué des éléments suivants :

Cotisation sur la TB :

Assurance chômage	<b>2,40 %</b>
AGIRC	<b>7,80 %</b>
AGFF	<b>0,90 %</b>
APEC	<b>0,024 %</b>
	<b>11,124 %</b>

Cotisations sur la totalité :

8,86 % + (0,13 % (CET)) = 8,99 %, soit un taux global en TB de : 11,074 % + 8,99 % = 20,064 %

C - cadre : rémunération habituelle (SBH) comprise entre 4 et 8 plafonds de Sécurité sociale. Dans ce cas, on utilise les formules suivantes :

Maintien du net sans déduction de la CSG/CRDS	Maintien du net sous déduction de la CSG/CRDS
<p>■ si le salaire brut soumis à cotisations suite à l'arrêt maladie est inférieur ou égal à 4 plafonds de Sécurité sociale, dans ce cas :</p> $\text{SBR} = \frac{\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS nettes} + (\text{P} \times (\text{T}_A - \text{T}_B))}{(1 - \text{T}_B)}$ <p>■ si le salaire brut soumis à cotisations est supérieur à 4 plafonds de Sécurité sociale, dans ce cas :</p> $\text{SBR} = \frac{\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS nettes} + (\text{P} \times (\text{T}_A)) + (3\text{P} \times \text{T}_B) - (4\text{P} \times \text{T}_C)}{(1 - \text{T}_C)}$	<p>■ si le salaire brut soumis à cotisations suite à l'arrêt maladie est inférieur ou égal à 4 plafonds de Sécurité sociale, dans ce cas :</p> $\text{SBR} = \frac{\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS brutes} + (\text{P} \times (\text{T}_A - \text{T}_B))}{(1 - \text{T}_B)}$ <p>■ si le salaire brut soumis à cotisations est supérieur à 4 plafonds de Sécurité sociale, dans ce cas :</p> $\text{SBR} = \frac{\text{SN} + \text{F} - \text{IJSS brutes} + (\text{P} \times (\text{T}_A)) + (3\text{P} \times \text{T}_B) - (4\text{P} \times \text{T}_C)}{(1 - \text{T}_C)}$

### Définitions

SBH	Salaire brut habituel
TA	Taux de cotisations salariales sur la fraction de rémunération $\leq$ au plafond
TB	Taux de cotisations salariales sur la fraction de rémunération $\geq$ au plafond
P	Plafond de Sécurité sociale
SBR	Salaire brut résiduel
IJSS	Montant des IJSS
F	Montants fixes (montants des cotisations non affectés par la maladie)
GN	Déduction supplémentaire au titre de la garantie sur le net



## COMPLÉMENT PRÉVOYANCE

L'entreprise peut décider d'améliorer la couverture sociale de ses salariés en complétant l'indemnisation prévue par la loi ou la convention collective.

Cette indemnisation complémentaire peut être assurée par l'intermédiaire d'un organisme de prévoyance.

Le financement de cette prévoyance est effectué au moyen de cotisations financées uniquement par l'employeur ou conjointement avec le salarié.

Le financement salarial ne peut être prévu que si le régime de prévoyance se situe au-delà du minimum prévu par la convention collective.

## Régime social des indemnités journalières complémentaires versées par la prévoyance

Dans la mesure où le régime de prévoyance est financé conjointement par le salarié et l'entreprise, seule la quote-part financée par l'entreprise est assujettie à cotisation.

### *Exemple*

*Un organisme de prévoyance verse 2 000 € suite à l'incapacité temporaire d'un salarié ; l'indemnité est financée à hauteur de 1 % par le salarié et 2 % par l'employeur ; dans ce cas, l'indemnité de prévoyance est assujettie à cotisation à hauteur de 1 333,33 €.*

*À l'inverse lorsque les IJSS sont financées exclusivement par l'employeur, elles sont soumises à cotisations en intégralité ainsi qu'à la CSG /CRDS (après abattement d'assiette de 3 %).*

*Lettre-circulaire ACOSS 73-18 du 15 mars 1973*

Tel est le cas notamment de la part des indemnités journalières complémentaires correspondant au minimum conventionnel dans la mesure où elle ne peut être financée que par l'employeur.

## Régime fiscal des indemnités journalières complémentaires

Les indemnités journalières complémentaires constituent un revenu imposable lorsqu'elles sont versées par un organisme de prévoyance en vertu d'un régime obligatoire. L'intégralité du montant versé doit être soumise à l'impôt sur le revenu même si le salarié intervient en partie dans le financement de la garantie.

À l'inverse, les indemnités journalières complémentaires ne sont pas imposables lorsqu'elles sont versées en vertu d'un régime de prévoyance à adhésion facultative.



**Bulletin de salaire : INDEMNITÉ DE PRÉVOYANCE**

**EXEMPLE :**

Salarié cadre malade percevant  
une indemnité de prévoyance  
d'un montant de 5 000 €  
Cette indemnité est financée  
à hauteur de 2/3 par  
l'employeur  
Le contrat est à adhésion  
obligatoire

**Brut SS :**

5 000 x 2/3 = 3 333,33 €

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations  
patronales de prévoyance :  
(3 333,33 x 0,9825) + 50  
= 3 325 €

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

TA : 3 170 € pour 2015

**CET :**

3 333,33 €

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET À PAYER :**

Brut SS - retenues + indemn  
prévoyance non soumise

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + 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 31.03.2015			Date de la Paie : 01.04.2015		
<b>INDEMNITÉ PREV SOUMISE</b>			<b>3 333,33</b>		
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>3 333,33</b>		
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 325,00	2,90%	96,43		
CSG	3 325,00	5,10%	169,58		
ASSURANCE MALADIE	3 333,33	0,75%	25,00	13,10%	436,67
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 333,33			0,30%	10,00
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 333,33	0,30%	10,00		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,85%	214,34	8,45%	264,40
Totalité	3 333,33			1,80%	60,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 333,33			3,45%	115,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 333,33			1,80%	60,00
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 333,33			1,20%	40,00
FNAL	3 333,33			0,50%	16,67
VERSEMENT TRANSPORT	3 333,33			2,70%	90,00
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	204,33	2,40%	4,90	4,30%	8,79
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,10%	97,00	4,65%	145,50
AGIRC TB	204,33	7,80%	15,94	12,75%	26,05
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	204,33	0,90%	1,84	1,30%	2,66
CET	3 333,33	0,13%	4,33	0,22%	7,33
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	204,33	0,024%	0,05	0,036%	0,07
PRÉVOYANCE	3 333,33			1,50%	50,00
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>740,28</b>		<b>1 506,36</b>
<b>NET</b>			<b>2 593,06</b>		
<b>INDEMN.PRÉV.NON SOUMISE</b>			<b>1 666,67</b>		
<b>NET À PAYER</b>			<b>4 259,72</b>		
<b>NET IMPOSABLE</b>			<b>4 356,15</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					



## MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

### INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE DROIT À CONGÉ

La maladie n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif. L'absence pour maladie a donc pour conséquence de réduire le droit à congé du salarié sauf :

- lorsque la convention collective ou les usages sont plus favorables en prévoyant l'assimilation de la maladie à une période de travail effectif ;
- pour les absences de courte durée lorsque, par le jeu des équivalences, le salarié ne subit, en fait, aucune perte.

#### *Exemple*

*Un salarié est malade du lundi 8 novembre au dimanche 21 novembre 2010.*

*Quel est son droit à congé à l'issue de la période de référence ?*

*Il a travaillé 49 semaines.*

*En application de la règle d'équivalence, son droit est de :*

*49 : 4 = 12 x 2,5 = 30 jours*

*Malgré une absence de 3 semaines, le salarié a acquis 30 jours ouvrables de congés.*

### MALADIE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (dans la mesure où son arrêt de travail a pris fin) : il ne peut exiger une prolongation ou un report de son congé de la durée de la maladie.

Durant le congé, le salarié bénéficie de l'indemnité de congés payés. Cette indemnité peut être cumulée avec les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

*Cass. soc. 28 octobre 1958 - Bull. civ. V, n° 1133*

L'employeur n'a pas à verser de complément employeur maladie.

*Cass. soc. 2 mars 1989 - Bull. civ. V, n° 173*

### Position de la CJUE

Dans un arrêt du 21 juin, la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne) a jugé qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un salarié dont l'incapacité de travail survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail.

Lorsque l'incapacité de travail survient pendant sa période de congé payé annuel, le salarié ne peut, selon la CJUE, être privé du droit de bénéficier ultérieurement de ce congé.

La Cour de cassation devrait donc revoir sa position actuelle suite à cet arrêt de la CJUE.

*CJUE, 2 juin 2012, aff. C-78/11*

### Accord sur un report de congé

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour que le congé non pris du fait de la maladie, soit reporté ultérieurement. Dans ce cas, la situation du salarié est la suivante :

- le salarié n'est plus indemnisé au titre des congés payés à partir de la constatation de la maladie ;
- le salarié est, à compter de cette date, indemnisé au titre de la maladie. Il perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que le complément employeur prévu par la convention collective ou la loi de mensualisation ;
- les jours de congés payés non pris sont reportés ultérieurement.

### ***Incidence d'un événement familial***

Lorsqu'un événement familial ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence, se produit au cours d'une période de congés payés, la durée de ces mêmes congés ne se trouve pas prolongée. Le salarié ne peut non plus prétendre à une indemnité compensatrice.

### ***Exemple***

*Un salarié prend un congé du 27 juillet au 16 août 1998. Son enfant se marie le 9 août. Il dispose à ce titre d'un jour d'autorisation d'absence en vertu de l'article L. 3142-1 du Code du travail.*

*Dans ce cas, le salarié se verra décompter 17 jours ouvrables de congés (3 semaines moins le 15 août férié). Le mariage de son enfant le 9 août ne lui permet pas de prétendre à un jour supplémentaire de congé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.*

### **Maladie avant le départ en congé**

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant la clôture de la période des congés payés.

L'employeur décide dans ce cas des dates du congé reporté.

À défaut d'accord ou de disposition conventionnelle, lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « ...lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».