



AG2R LA MONDIALE

**FICHE
PRATIQUE**

LA GARANTIE ARRÊT DE TRAVAIL MENSUALISATION / MAINTIEN DE SALAIRE

L'ESSENTIEL

Le régime d'assurance maladie intervient pour éviter que le salarié ne soit privé de toute ressource pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident, en lui garantissant le paiement d'indemnités journalières de Sécurité sociale. Mais ces indemnités journalières qui sont dues à partir du 4^e jour de l'incapacité de travail ne représentent que 50 % du salaire jour-

nalier brut de base, dans la limite de 1,8 SMIC (ou les deux tiers de ce salaire pour les salariés ayant trois enfants et qui sont en arrêt de travail depuis plus de 30 jours). La loi du 19 janvier 1978 impose aux employeurs d'assurer aux salariés, sous certaines conditions, un certain niveau de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. Cette loi est dite «loi de mensualisation». Les organismes assureurs peuvent prendre en charge cette obligation des employeurs.

Les dispositions de la Loi du 19 janvier 1978 revue par la loi de juin 2008 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents, et aux salariés temporaires.

La loi de mensualisation a donc imposé à l'employeur de compléter cette indemnisation, en créant un dispositif de garantie de ressources que certaines conventions collectives ont amélioré. En complément des versements de la Sécurité sociale, l'employeur est tenu de maintenir pendant une durée déterminée un certain niveau de la rémunération du salarié en arrêt de travail. Ce complément intervient après 7 jours d'arrêt de travail, soit à partir du 8^e. Le salarié doit avoir une ancienneté d'un an dans l'entreprise pour en bénéficier.

SOMMAIRE - AVRIL 2016

02 MISE EN PLACE

02 MONTANT ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

03 DÉLAI DE CARENCE

04 CAS PARTICULIER DES CNN

MISE EN PLACE

Un complément de rémunération en cas d'arrêt de travail

Les entreprises peuvent mettre en place, par le biais de contrats collectifs, une garantie d'incapacité de travail qui assure un certain niveau de salaire, voire la totalité, en cas d'arrêt de travail du salarié. Ces indemnités journalières complètent celles de la Sécurité sociale et le complément de revenu versé par l'employeur dans le cadre de la loi de mensualisation.

Indemnités journalières complémentaires (garantie incapacité de travail)

Mensualisation (maintien de salaire par l'employeur)

Indemnités journalières de la Sécurité sociale

90 % du salaire brut pendant 90 jours max. puis 66,66 % pendant 90 jours max.

50 %* du salaire brut dans la limite de 1,8 SMIC

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Est considéré en incapacité de travail le salarié qui se trouve momentanément dans l'impossibilité physique d'exercer son activité professionnelle pour cause de maladie ou d'accident.

Cette impossibilité doit être constatée par le médecin traitant, lequel prescrira un arrêt de travail donnant lieu au versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

* Si le salarié a au moins trois enfants à charge, l'indemnité est majorée à partir du 31^e jour d'arrêt de travail continu. Elle est alors égale à 66,66% du salaire journalier de base.

MONTANT ET DURÉE DE L'INDEMNISATION

L'employeur complète les indemnités versées par la Sécurité sociale à hauteur de 90 %, puis de 66,66 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnisation intervient pour une durée fixée en fonction de l'ancienneté. Elle augmente de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté.

Ancienneté	90 % de la rémunération pendant	66,66 % de la rémunération pendant
Entre 1 et 5 ans	30 jours	30 jours
Au moins 6 ans	40 jours	40 jours
Au moins 11 ans	50 jours	50 jours
Au moins 16 ans	60 jours	60 jours
Au moins 21 ans	70 jours	70 jours
Au moins 26 ans	80 jours	80 jours
Au moins 31 ans	90 jours	90 jours

Lorsque plusieurs absences pour maladie ou accident se succèdent, il est tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois antérieurs. La durée totale d'indemnisation ne peut donc dépasser celle mentionnée ci-dessus.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination de la durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

FOCUS : LA SUBROGATION

En cas de maintien de salaire, la subrogation permet à l'entreprise de percevoir à la place du salarié les indemnités journalières qui lui sont dues par la Sécurité sociale, pour la période de l'arrêt de travail concernée. L'entreprise verse alors directement au salarié en arrêt de travail le montant total représenté par les indemnités journalières de la Sécurité sociale et le maintien de salaire par l'employeur.

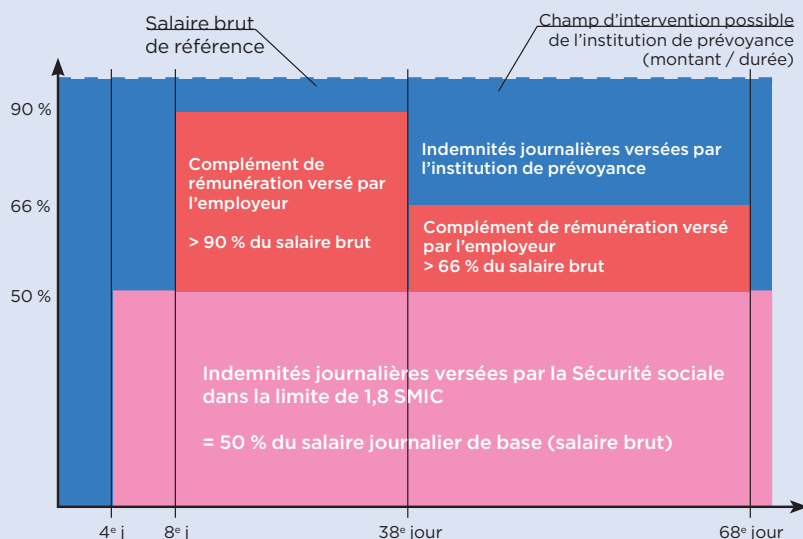
DÉLAI DE CARENCE

En prévoyance, le délai de carence est l'intervalle entre le premier jour d'arrêt de travail et le premier jour de l'indemnisation du régime d'Assurance Maladie de la Sécurité sociale.

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, transposé dans la loi du 26 juin 2008, a assoupli deux critères ouvrant droit au versement de l'indemnité conventionnelle de la maladie en cas d'arrêt de travail :

- le délai d'ancienneté passe de 3 à une année ;
- le délai de carence de 11 à 7 jours.

Un délai de carence de 7 jours est appliqué avant le versement des premières indemnités. Toutefois, si l'absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet), l'indemnisation débute dès le 1^{er} jour d'absence (voir schéma ci-dessous).



EN PRATIQUE

Pour bénéficier du maintien de son salaire, le salarié doit :

- avoir informé l'employeur et justifié de son absence, et des prolongations éventuelles de l'arrêt de travail, par un certificat médical, dans le délai fixé par la Convention collective, le contrat de travail, le règlement intérieur ou encore les usages ou, par défaut, dans les quarante-huit heures suite à l'arrêt de travail. À défaut, l'absence du salarié sera considérée comme injustifiée ;
- être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de la Communauté européenne ou

dans l'un des États appartenant à l'accord sur l'Espace économique européen ;

- accepter, le cas échéant, de se soumettre à une contre-visite médicale, afin d'attester que l'état physique du salarié l'empêche effectivement de pouvoir reprendre son activité professionnelle. Cette contre-visite peut être réalisée à tout moment par un médecin désigné par l'employeur, sans qu'il soit dans l'obligation d'informer préalablement le salarié de cette visite. La contre-visite patronale représente la contrepartie de l'obligation de verser le complément de salaire.

CAS PARTICULIER DES CCN

La convention collective dont relève l'entreprise peut également prévoir que l'employeur complète les indemnités journalières avant le 8^e jour d'arrêt de travail (dès le premier jour par exemple). Elle peut également prévoir un montant d'indemnisation plus élevé et/ou prévoir des périodes de versement du complément de rémunération plus longues que les périodes indiquées dans le tableau ci-avant.

La convention collective peut prévoir :

- une extension de la période de versement du complément de rémunération par l'employeur ;
- une réduction voire une suppression du délai de carence ;
- une augmentation du montant du complément de rémunération versé par l'employeur.

QUELQUES MOTS-CLÉS

● **Arrêt de travail** : Période pendant laquelle le salarié ne travaille pas pour cause de maladie ou accident.

● **Délai de carence** : En prévoyance, intervalle entre le premier jour d'arrêt de travail et le premier jour de l'indemnisation du régime d'Assurance Maladie de la Sécurité sociale.

● **Incapacité de travail** : État de santé ne permettant pas provisoirement l'exercice d'une activité professionnelle.

● **Indemnités journalières** : En cas d'arrêt de travail et suivant la nature de celui-ci, l'Assurance Maladie verse des indemnités journalières visant à compenser la perte de revenu.

Les indemnités journalières complémentaires peuvent être versées selon le contrat ou le régime de prévoyance pour des périodes non prises en charge par la Sécurité sociale.

● **Loi de mensualisation** : La loi du 19 janvier 1978 impose aux employeurs d'assurer, sous certaines conditions, un minimum de ressources à leurs salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de la vie courante ou de la vie professionnelle.