



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

L'absence du salarié pour maladie ou accident du travail

Tour d'horizon et points de vigilance sur les règles à suivre



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



Indemniser un salarié absent pour raison de maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou d'accident du travail n'est pas simple.

Les calculs sont en effet dépendants de nombreux paramètres :

- ▶ La qualification de l'absence : maladie non professionnelle, maladie professionnelle, accident du travail, congé maternité, ...
- ▶ La durée de l'absence,
- ▶ L'ancienneté du salarié,
- ▶ Les obligations découlant de la loi ou de votre convention collective, notamment en matière de maintien de salaire (à quelle hauteur ? sur quelle durée ? avec quelle carence ?...),
- ▶ L'existence ou non d'un contrat de prévoyance.

Nous vous rappelons les règles à suivre sans pouvoir viser à l'exhaustivité, exercice qui nécessiterait des développements beaucoup plus longs !

Nous vous proposons de faire un tour d'horizon sur les règles à respecter en matière d'indemnisation des absences maladie ou accident du travail :

- ▶ Quelles sont les obligations du salarié envers son employeur ?
- ▶ Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'indemnisation de la maladie ?
- ▶ L'employeur peut-il contester la réalité de la maladie ?
- ▶ Qu'est-ce qu'un accident de travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle ?
- ▶ Comment doit-on déclarer un accident de travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle ?
- ▶ Quels sont les droits du salarié ?
- ▶ Comment est indemnisé un accident de travail ou une maladie professionnelle ?



L'arrêt maladie

1. Quelles sont les obligations du salarié envers son employeur ?

Il doit avertir son employeur dans un délai de 48 heures ; à défaut, l'absence sera considérée comme injustifiée. Toutefois, l'employeur ne peut considérer le salarié comme démissionnaire.

Il convient donc au salarié d'envoyer un certificat médical ainsi que les prolongations éventuelles.

L'employeur est en droit de faire effectuer une contre-visite médicale, qui peut être sollicitée auprès des services de la CPAM ou de sociétés privées (telles que mediverif).

Le salarié est tenu à une obligation de loyauté : interdiction d'effectuer une activité concurrente pendant l'arrêt, obligation de remettre le matériel ou les informations nécessaires à la poursuite de l'activité.

A l'issue de l'arrêt, le salarié doit reprendre le travail, à défaut, le licenciement pourra être prononcé pour absence injustifiée, après avoir mis en demeure le salarié de reprendre son poste.

Une visite médicale devra être prévue lors de la reprise du travail :

- ▶ Visite obligatoire après toute reprise suite à accident du travail, maladie professionnelle ou congé maternité,
- ▶ Visite obligatoire après toute maladie non professionnelle d'au moins 30 jours.

2. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'indemnisation ?

▶ Indemnisation prévue par la loi

Le salarié bénéficie des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) et d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur.

- Bénéfice des IJSS (Indemnité Journalière de Sécurité Sociale)

Le salarié en maladie a droit, après 3 jours de carence, au bénéfice d'indemnités journalières calculées sur 50 % de son salaire soumis à cotisations au titre des 3 derniers mois, salaire pris en compte plafonné à 1,8 SMIC.

Des majorations sont prévues au-delà du 30^{ème} jour pour les salariés ayant 3 enfants à charge.

C'est normalement le salarié qui perçoit directement l'IJSS, mais l'employeur peut solliciter la subrogation et être payé à la place du salarié lorsqu'il est lui-même soumis à une obligation de maintien de salaire qui excède le montant des IJSS.

- Indemnisation à la charge de l'employeur prévue par la loi

Pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire, le salarié doit remplir plusieurs conditions :

- Justifier de 1 an d'ancienneté,
- Avoir justifié son absence dans les 48 heures de son incapacité,
- Etre pris en charge par la sécurité sociale et être soigné en France,
- Se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale.



► Indemnisation prévue par la convention collective

Les droits légaux minimaux sont souvent améliorés par les conventions collectives (notamment l'ancienneté du salarié, le délai de carence, l'importance de l'indemnisation). Il convient donc d'étudier la convention.

► Articulation entre la loi et la convention collective

Il convient de retenir le régime le plus favorable pour le salarié.

► L'indemnité légale (loi de mensualisation)

A compter du 8^{ème} jour (7 jours de carence), le salarié malade perçoit pendant 30 jours 90 % de sa rémunération brute et pendant les 30 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà des 3 premières années d'ancienneté dans l'entreprise sans que chacune des 2 périodes d'indemnisation puisse excéder 90 jours.

Pour calculer la durée d'indemnisation, l'employeur doit comptabiliser les périodes déjà indemnisées au cours des 12 mois civils précédents.



Nous vous rappelons que les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Tous les éléments de rémunération sont à prendre en compte : prime d'ancienneté, heures complémentaires ou supplémentaires, compléments de salaires versés régulièrement ne constituant pas des remboursements de frais (pour un salaire variable : moyenne des 3 derniers mois).

Le maintien de salaire s'entend sous déduction des IJSS et des indemnités versées éventuellement par les régimes complémentaires de prévoyance auxquels vous avez adhéré obligatoirement ou volontairement selon les cas.

Le salaire maintenu sera soit le salaire brut ou le salaire net si la convention collective le prévoit. La Cour de Cassation considère que l'employeur n'est tenu qu'au maintien du salaire net. En cas de maintien du salaire net, le calcul du complément de salaire net ne peut se faire qu'à partir du montant des IJSS après précompte de la CSG et de la CRDS.



Si vous avez souscrit un contrat de prévoyance, n'oubliez pas d'effectuer les démarches pour obtenir le remboursement des indemnités complémentaires aux IJSS en cas d'obligation de maintien de salaire total ou partiel.

C'est donc ce montant qui sera majoré et transformé en équivalent salaire brut. Cette solution fait finalement supporter par l'employeur le paiement de la CSG et de la CRDS sur les IJSS alors que ces contributions sont à l'origine, à la charge du salarié.

La subrogation peut être prévue : dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié et perçoit directement les IJSS.

La subrogation intervient de plein droit lorsque le salaire est maintenu en totalité ou partiellement.

Les absences maladie figurent sur le bulletin de salaire.



3. L'employeur peut-il contester ?

► La contre visite médicale patronale

Si vous êtes soumis à une obligation de maintien de salaire, vous pouvez solliciter une contre-visite médicale destinée à attester que l'état pathologique du salarié lui interdit effectivement de travailler.

Cette contre-visite peut être réalisée par tout médecin désigné par l'employeur et à tout moment dès lors que le congé maladie est en cours d'exécution et que le salarié a commencé à percevoir le complément de rémunération. Ainsi, le médecin peut se présenter au domicile du salarié sans l'en informer préalablement.

Toutefois, la visite doit avoir lieu aux heures pendant lesquelles le salarié doit être présent à son domicile.

La contre-visite patronale est la contrepartie de l'obligation de verser le complément de salaire.

En cas d'infirmité des conclusions du médecin traitant, le salarié perd ses droits à l'indemnisation complémentaire.

De plus le médecin doit transmettre son rapport à la CPAM dans un délai maximal de 48 heures en précisant s'il a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné :

- A défaut d'examen médical par le médecin chargé de la contre visite, la caisse devra procéder à un examen médical
- Sinon en cas d'arrêt injustifié, la caisse devra suspendre le paiement des indemnités journalières.

► Lutte contre les arrêts de travail successifs non justifiés

Une personne ayant fait l'objet d'une suspension d'indemnités journalières (IJSS) se voyant prescrire un nouvel arrêt de travail n'a pas automatiquement droit aux indemnités journalières.

Maladie professionnelle et accident du travail

1. Qu'est-ce qu'un accident de travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle ?

- **Est un accident de travail**, un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, 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, et dont il est résulté une lésion corporelle.
- **L'accident de trajet** quant à lui est celui dont un salarié est victime au cours du trajet normal aller et retour entre son lieu de travail et sa résidence ou tout autre lieu où il se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu où il prend habituellement des repas.
- **Les maladies professionnelles** sont celles énumérées dans des tableaux annexés au décret du 31/12/1946 régulièrement révisés et complétés.

Elles sont d'origine professionnelle lorsqu'elles ont été contractées dans des conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux mentionnés dans ces tableaux.

Peuvent être reconnues professionnelles, une maladie figurant dans un tableau mais qui ne remplit pas toutes les conditions ou une maladie non désignée dans un tableau lorsqu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %. Il appartient à la CPAM de trancher.



2. Comment doit-on déclarer un accident de travail, un arrêt maladie, une maladie professionnelle ?

Le salarié doit informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit puis l'employeur doit informer la CPAM par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception dans les 48 heures.

La déclaration est souscrite sur un imprimé que l'on peut se procurer sur le site www.risquesprofessionnels.ameli.fr. Elle peut se faire également en ligne sur le site net entreprises (sous réserve d'inscription préalable sur le site).

Une feuille d'Accident du Travail doit être remise au salarié qu'il remettra au médecin. En cas d'arrêt suite à l'accident, une attestation de salaire doit être adressée à la CPAM (cette attestation est faite via la DSN désormais).

L'employeur doit également effectuer un signalement arrêt de travail sur la DSN pour déclencher le calcul des indemnités journalières du salarié.



Conséquences de la non-déclaration dans les délais : la CPAM peut demander le remboursement à l'employeur de la totalité des dépenses occasionnées par l'accident du travail.

De même des peines d'amende sont prévues en cas de déclaration tardive.

A compter du passage en mode déclaratif DSN (Déclaration Sociale Nominative) ces déclarations s'opèrent dans le flux déclaratif de la DSN.

3. Quels sont les droits du salarié ?

Le salarié bénéficie d'une garantie de ressources conventionnelle. Il n'existe en revanche pas de délai de carence.

A l'issue de l'absence pour accident du travail de plus de 30 jours ou maladie professionnelle, l'employeur devra soumettre son salarié à une visite de reprise. Il appartiendra au médecin du travail de décider de l'aptitude ou non du salarié à exercer son travail.

En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin du travail confirmée par écrit, l'employeur a une obligation de reclassement du salarié sur des postes compatibles avec son état de santé.

A défaut de reclassement possible l'employeur doit enclencher une procédure de licenciement dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude définitif du médecin du travail. A défaut, il sera contraint de verser les salaires bien que le salarié soit dans l'incapacité de travailler.



Dans le cadre d'une inaptitude non professionnelle, le contrat est rompu dès la notification du licenciement et aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

A contrario, dès lors que l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, une indemnité compensant le préavis non effectué doit être versée. Le montant de l'indemnité légale de licenciement est également doublé.

4. Comment est indemnisé un accident de travail ou une maladie professionnelle ?

L'indemnité de sécurité sociale versée en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle se calcule différemment de celle versée en cas de maladie.

La CPAM détermine un salaire journalier de base, calculé en prenant en compte le montant du dernier salaire brut perçu avant la date d'interruption du travail, divisé par 30,42. Ce salaire journalier ne peut pas dépasser la somme de 327,16 € par jour.



L'indemnité correspond à un pourcentage de ce salaire journalier de base, dans la limite d'un gain journalier net et, s'il est moins élevé, d'un montant maximum journalier, qui varient dans les conditions suivantes :

Pourcentage du salaire versé, dans la limite d'un gain journalier net et d'un montant maximum, selon la durée de versement des indemnités

Durée de versement des indemnités	Pourcentage du salaire journalier de référence	Gain journalier net	Montant maximum par jour des indemnités journalières
Du 1 ^{er} au 28 ^{ème} jour d'arrêt	60 %	1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %	196,30 €
A partir du 29 ^{ème} jour d'arrêt	80 %	1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %	261,73 €

Par exemple, en cas d'arrêt d'un salarié ayant perçu 2 000 € bruts le mois précédent, les indemnités journalières sont calculées ainsi : $(2\,000 / 30,42) \times 60\% = 39,44$ € par jour. A partir du 29^{ème} jour d'arrêt, le montant serait le suivant : $(2\,000/30,42) \times 80\% = 52,59$ € par jour.

Le gain journalier net du salarié pendant son arrêt est fixé à $[2\,000 - (21\% \times 2\,000)] / 30,42 = 51,93$ €. Pendant les 28 premiers jours d'arrêt, la limite du gain journalier net est respectée. Par contre, cette limite est dépassée si le salarié perçoit des indemnités à partir du 29^{ème} jour d'arrêt. Dans ce cas, le montant versé à partir du 29^{ème} jour sera ramené à 51,93 €.

En complément de cette indemnité, l'employeur peut être tenu à maintenir le salaire totalement ou partiellement en fonction des dispositions légales et / ou conventionnelles.



Comme vous le constatez, les règles d'indemnisation des arrêts maladie (non professionnelle ou professionnelle) et accidents du travail ne sont pas simples et dépendent de multiples paramètres.

Vous devez toujours vous interroger sur :

- ▶ La nature de l'absence,
- ▶ Vos obligations de maintien de salaire (d'origine légale ou conventionnelle), sur la durée du maintien et à quelle hauteur,
- ▶ Enfin vous devez penser à solliciter le paiement des indemnités complémentaires par votre régime de prévoyance si vous avez souscrit un tel contrat.

N'hésitez pas à nous consulter si vous avez un doute sur la marche à suivre pour calculer les indemnités à verser en cas d'absence d'un salarié pour raison de maladie (non professionnelle ou professionnelle), accident de travail, congé maternité.

Cette fiche succincte ne peut évidemment pas aborder tous les cas de figure !

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.