

LE MAINTIEN DE SALAIRE LEGAL DES ARRÊTS DE TRAVAIL

MAJ le 14/03/2024

Dans le cadre d'un arrêt maladie, qu'il soit d'origine professionnelle ou non-professionnelle, ou d'un accident du travail, le salarié peut percevoir des IJSS. En complément de ces IJSS, l'employeur peut être amené à verser une indemnité appelée « maintien de salaire ».

Quel maintien appliquer : légal ou conventionnel ?

L'employeur doit faire bénéficier au salarié du régime de maintien **le plus favorable** : il faut donc **comparer les dispositions légales et conventionnelles**, pour chaque salarié et chaque période d'arrêt de travail. Attention, des dispositions dérogatoires existent en Alsace-Moselle.

Ce sont ces dispositions légales non dérogatoires qui sont étudiées ici. Les dispositions conventionnelles peuvent cependant être plus favorables pour le salarié (pourcentage de maintien, ou bien durée de l'indemnisation par exemple).

La comparaison entre le calcul du maintien légal et le calcul du maintien conventionnel doit se faire non pas au fur et à mesure de l'arrêt, mais sur **la durée TOTALE** de celui-ci.

Le salarié a-t-il droit au maintien de salaire ?

Afin de bénéficier du maintien de salaire légal, le salarié doit remplir un certain nombre de **conditions cumulatives** :

- **Ancienneté**

Le salarié doit avoir au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise au 1^{er} jour de l'arrêt, peu importe que l'arrêt soit d'origine professionnelle ou non.

- **Justification de l'incapacité de travail**

L'arrêt doit être constaté par certificat médical, et le salarié doit justifier son incapacité dans les **48 heures**.

- **Prise en charge par la sécurité sociale**

Il faut que **le salarié soit pris en charge par la CPAM** pour avoir droit au maintien de salaire.

Cela ne veut pas dire qu'il doit effectivement toucher des IJSS pour l'arrêt en question : **il suffit que le salarié ait la qualité d'assuré social** auprès de la CPAM pour avoir droit à ce complément employeur.

Si, pour une raison d'ouverture de droit insuffisante par exemple, la CPAM n'indemnise pas l'arrêt, mais que le salarié est bien un « assuré social » de la caisse, alors l'employeur assurera le maintien de salaire seul (sans déduction des IJSS).

- **Territorialité des soins**

Le droit au maintien n'est ouvert qu'au salarié soigné en **France** ou dans **l'Espace Economique Européen**.

- **Exclusion de certains salariés du maintien légal**

Le salarié en arrêt ne doit pas avoir la qualité de travailleur à domicile, salarié saisonnier, intermittent ou temporaire.

- **Non suspension du contrat de travail**

L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire d'un salarié dès lors que l'arrêt maladie est postérieur à une suspension du contrat de travail.

Combien de temps dure le maintien de salaire ?

- **Début de l'indemnisation de l'employeur**

- En cas d'accident du travail ou maladie **professionnelle**, le maintien intervient dès le **1^{er} jour d'absence**.
- En cas de maladie ou accident **non professionnel**, ou d'accident de **trajet**, il débute à compter du **8^{ème} jour = 7 jours de carence**



Ce délai de carence de 7 jours ne doit pas être confondu avec le délai de **3 jours de carence pour le versement des IJSS** : la CPAM versera des IJSS dès le 4^{ème} jour d'arrêt maladie.

Ainsi, pour un arrêt maladie d'origine non professionnelle de 10 jours par exemple :

Nb jours d'arrêt	Versement IJSS par CPAM	Maintien de salaire par l'employeur	Ce que touche le salarié
Jour 1	-	-	0 €
Jour 2	-	-	0 €
Jour 3	-	-	0 €
Jour 4	Oui	-	IJSS : 50% du salaire
Jour 5	Oui	-	IJSS : 50% du salaire
Jour 6	Oui	-	IJSS : 50% du salaire
Jour 7	Oui	-	IJSS : 50% du salaire
Jour 8	Oui	Oui	IJSS + maintien = 90% du salaire
Jour 9	Oui	Oui	IJSS + maintien = 90% du salaire
Jour 10	Oui	Oui	IJSS + maintien = 90% du salaire

- **Les durées de maintien**

Les durées de maintien sont **en jours calendaires en tenant compte des jours de repos hebdomadaires !**

Ancienneté	Maintien à 90%	puis	Maintien à 2/3
> ou = à 1 an	30 jours		30 jours suivants
> ou = à 6 ans	40 jours		40 jours suivants
> ou = à 11 ans	50 jours		50 jours suivants
> ou = à 16 ans	60 jours		60 jours suivants
> ou = à 21 ans	70 jours		70 jours suivants
> ou = à 26 ans	80 jours		80 jours suivants
> ou = à 31 ans	90 jours		90 jours suivants

Les durées d'indemnisation s'apprécient **sur les 12 mois précédent chaque arrêt** de travail (que ce soient des arrêts pour maladie ou pour accident du travail). Au-delà de ces durées, le salarié n'a plus droit au maintien de salaire.

Ainsi, **le changement d'année civile n'entraîne pas droit à une nouvelle période d'indemnisation.**

Exemple : Un salarié ayant 2 ans d'ancienneté tombe malade (maladie d'origine non professionnelle) et transmet à son employeur un arrêt maladie à compter du 1^{er} avril 2023. Il a droit à 60 jours de maintien à compter du 8 avril 2023.

Son arrêt de travail prenant fin le 26 mai 2023, le salarié a un reliquat de maintien de 10 jours. Dans le cas où le salarié est de nouveau placé en arrêt de travail avant le 1^{er} avril 2024, il n'aura que 10 jours de maintien.

Le maintien se calcule **sous déduction des IJSS** perçues de la CPAM (il doit donc communiquer ses relevés à l'employeur pour bénéficier du maintien si l'employeur ne pratique pas de subrogation) ou des **IJ éventuellement versées par un organisme de prévoyance.**

Quel salaire doit être maintenu par l'employeur

Le maintien est égal à la « **rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler** ». Ainsi, le maintien se calcule en fonction de l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié. Il faudra, le cas échéant, prendre en compte les **heures supplémentaires**, qu'elles donnent lieu à majoration de salaire ou à récupération.

Si cette définition semble évidente pour le salaire « de base » ou fixe du salarié, il convient de se pencher sur les éléments variables de sa rémunération.

Éléments à prendre en compte	OUI	NON
Prime sur chiffre d'affaires ou commissions *	X	
Prime exceptionnelle, prime annuelle, prime 13 ^{ème} mois, prime d'assiduité...**		X
Indemnités relatives à des frais pro (IK, repas, paniers...)		X
Prime d'ancienneté	X	
Primes liées à l'organisation du travail (Prime d'activité, prime d'équipe...)	X	

* Pour déterminer ces primes « hypothétiques », le principe à appliquer doit être que le salaire de référence à retenir doit être celui de la période de paie précédant l'absence, ou un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue, le trimestre ou l'année, par exemple.

** Si la CCN fixe une période de référence de 12 mois pour le calcul du maintien de salaire, les primes « annuelles » ou de 13^{ème} mois, doivent être prises en compte. Sinon, elles sont exclues du maintien.

Pour **les salariés à temps partiel**, le maintien est évidemment calculé en fonction de son **horaire contractuel** au moment de l'arrêt de travail.

Si un jour férié tombe durant une période d'arrêt de travail, le salarié pourra bénéficier du maintien de salaire légal lié à la maladie et non pas du maintien de salarié pour les jours fériés.

Exemple :

Soit un salarié commercial à temps complet, ayant 2 ans d'ancienneté et ayant déjà bénéficié de 25 jours de maintien de salaire à 90% au cours des 12 derniers mois.

Sa rémunération est composée d'une partie fixe de 1 820€ / mois, de commissions variables et d'une prime d'ancienneté de 36.40 € / mois (1 820€ x 2%). Il touche également un 13^{ème} mois (sur fixe) en décembre de chaque année.

Ce salarié est en accident du travail du 4 au 18 octobre 2024, soit 15 jours. Le 1^{er} jour d'arrêt reste à la charge de l'employeur. Il y a donc 14 jours calendaires d'arrêt, « déduits » du 5 au 18 octobre.

Son salaire de base va être de :

Salaire de base	151.67	12	1 820
Absence AT du 05 au 18/10	-70	12	-840
Prime ancienneté	980	2%	19.60

Le salaire doit être maintenu sans carence :

- À 90% du 5 au 9 octobre (5 jours)
- À 2/3 du 10 au 18 octobre (9 jours)

Le salaire devant être maintenu se compose de plusieurs éléments :

1- Calculer le maintien sur fixe

$$840 / 14 \times 5 \text{ jours} \times 90\% = 270 \text{ €}$$

$$840 / 14 \times 9 \text{ jours} \times 2/3 = 360 \text{ €}$$

2- Calculer le maintien sur prime d'ancienneté

$$(36.40 - 19.60) / 14 \times 5 \text{ jours} \times 90\% = 5.40 \text{ €}$$

$$(36.40 - 19.60) / 14 \times 9 \text{ jours} \times 2/3 = 7.20 \text{ €}$$

3- Il n'y a pas de maintien « légal » à faire sur la prime de 13^e mois

4- Calculer le maintien sur commissions :

Il faut récapituler les éléments variables des 12 mois précédents l'arrêt de travail pour établir une commission « moyenne ». Si le salarié a touché 9 000 € de commissions sur les 12 derniers mois, cela va donner :

Commission moyenne par jour de travail (jour calendaire) : $9\,000 / 366 \times 14$ jours calendaires d'arrêt. La commission moyenne de référence à maintenir pour la durée de l'arrêt est donc de 344.26 €.

- $344.26 / 14 \times 5 \text{ jours} \times 90\% = 110.66 \text{ €}$
- $344.26 / 14 \times 9 \text{ jours} \times 2/3 = 147.54 \text{ €}$

Montant du salaire à maintenir : 270 + 360 + 5.40 + 7.20 + 110.66 + 147.54 = 900.80 €

Salaire de base	151.67	12	1 820
Absence AT du 05 au 18/10	-70	12	-840
Prime ancienneté	980	2%	19.60
Maintien de salaire sur absence			900.80

Après cette opération, il faudra prendre en compte le montant des IJSS touchées par le salarié pour calculer la part exacte du maintien, « sous déduction des IJSS » et des éventuelles IJ prévoyance. Il est primordial de dater ces éléments afin d'avoir un suivi le plus juste possible.