

---

# 1. Calculer la déduction absence pour l'employeur

Lorsque le salarié est en maladie, et comme pour toute suspension du contrat de travail, vous aurez d'abord pour tâche de « déduire » l'absence en question sur le bulletin de salaire.

Il n'existe pas de calcul officiel de cette déduction absence, et l'employeur est donc libre de la façon de faire à condition :

- que la règle de calcul soit logique (calcul mathématique) ;
- qu'elle ne soit pas discriminatoire (une façon de faire pour un salarié et une autre manière pour un autre collaborateur sans raison apparente. En revanche, l'employeur peut choisir des calculs différents selon des catégories objectives de salarié. Il est utile que l'employeur puisse alors pouvoir justifier des façons de faire divergentes ;

## **EXEMPLE :**

Agir d'une façon pour les cadres et un mode de calcul différent pour les non-cadres, du fait d'une organisation différente des durées de travail).

- qu'elle soit constante. Dès le moment où l'employeur a choisi un mode opératoire, il doit s'y tenir ; en revanche, l'employeur peut choisir une formule de déduction absence propre à la maladie, et choisir une autre façon de procéder pour les congés payés.

Nous présentons ci-après, les diverses façons de faire, en établissant les avantages et inconvénients de chaque technique.

| DIFFÉRENTES MÉTHODES DE RETENUES POUR ABSENCES   |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| RETENUE CALCULÉE EN JOURS D'ABSENCE :<br>3 MÉTHODES  |   |  | RETENUE CALCULÉE EN HEURES D'ABSENCE :<br>2 MÉTHODES   |   |
| En jours calendaires<br>(en 30 <sup>e</sup> )  | En jours ouvrables<br>(en 26 <sup>e</sup> )   | En jours ouvrés<br>(en 21,67 <sup>e</sup> )  | Heures moyennes  | Heures réelles du<br>mois considéré   |
| Diviser le salaire mensuel par 30 et retenir autant de trentième que de jours calendaires d'absence. | Diviser le salaire mensuel par 26 et retenir autant de vingtièmes que de jours ouvrables d'absence.<br>(26 = 6 x 52/12)                           | Diviser le salaire mensuel par 21,67 et retenir autant de 21,67 <sup>e</sup> que de jours ouvrés d'absence.<br>(21,67 = 5 x 52/12) | Diviser le salaire mensuel par le nombre moyen d'heures de travail mensuelles (151,67 h si 35 h hebdo), et retenir les heures d'absence. | Diviser le salaire mensuel par le nombre réel d'heures de travail contenues dans le mois et retenir les heures d'absence.   |
| LE POUR  | Méthodes "justifiées" par la loi sur la mensualisation.   |  | Méthode en heures moyennes calquée sur le mode de décompte de la paie.   | Seule méthode permettant d'obtenir directement et sans correctif un paiement exact du temps réellement travaillé.<br><b>Seule méthode retenue par la jurisprudence.</b> |
|  | Méthodes calquées sur le mode de décompte des congés payés, en jours ouvrables (en 26 <sup>e</sup> ) ou en jours ouvrés (en 21,67 <sup>e</sup> ). |  |  |   |
| LE CONTRE  | Caractère <b>approximatif</b> de la retenue.  |  |  | Valeur de l'heure variable selon la durée du mois considéré.  |
| <b>ne correspond pas au nombre d'heures réellement effectuées.</b>                                   |   |  |  |   |

## 2. Le complément employeur en cas de maladie

La Sécurité sociale assure une partie de la rémunération du salarié en arrêt de travail.

Seulement, la convention collective, les usages ou, au minimum, la loi, prévoient que l'employeur doit s'assurer que le salarié en arrêt de travail perçoive au moins une partie de son salaire (exemple : 90 % de son salaire brut).

Soit les indemnités journalières suffisent à ce que le salarié perçoive les montants tels que prévus par la convention collective, accord, loi... et, dans ce cas, vous n'aurez rien à « rajouter ».

Soit, de façon plus fréquente, les IJSS ne suffisent pas à atteindre les seuils de « maintien de salaire » prévus par la réglementation et, dans ce cas, vous devrez assurer la différence.

On dit alors que l'employeur complète le salaire, c'est-à-dire qu'il rajoute la différence entre les sommes assurées par la Sécurité sociale et le montant du maintien de salaire tel que prévu par la réglementation.

### 2.1. Les conditions pour bénéficier du complément employeur

Selon l'article L.1226-1 du Code du travail, notamment (ancien article 1 de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 dite « de mensualisation », modifiée par la loi 2008-596 du 25 juin 2008 dite « de modernisation du marché du travail »), pour bénéficier du « complément employeur » le salarié devra réunir les conditions suivantes :

- avoir envoyé ses « arrêts maladie » modèle CERFA ;
- être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen ;
- avoir un an d'ancienneté à la date de l'arrêt (ancienneté pouvant être réduite par convention collective, usage, ... mais ne pouvant pas être augmentée) ;  
*(NB : la durée d'ancienneté exigée avant l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 était auparavant de trois ans) ;*

- ne pas avoir épuisé son droit à complément employeur (suite à des arrêts précédents) ;
- le cas échéant, avoir subi avec « succès » les éventuelles contre-visites médicales.

**ATTENTION !** La durée d'ancienneté était avant la loi 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26 juin) fixée à trois ans. Elle est désormais ramenée à un an.

*Cette nouvelle condition d'ancienneté est entrée en vigueur depuis le 27 juin 2008, soit le lendemain de la publication au Journal officiel de la loi de modernisation du marché du travail.*

*En outre, puisque l'article D.1226-8 du Code du travail précise que l'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence, seuls devraient être concernés les arrêts de travail qui ont débuts après l'entrée en vigueur de la loi (soit le 27 juin).*

*Ainsi, un salarié en cours d'arrêt de travail à cette date, ne bénéficiant pas des indemnités complémentaires de maladie en raison d'une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un an et trois ans, ne devrait pas pouvoir solliciter la bénéfice de ces nouvelles dispositions, même pour la partie de son arrêt de travail courant à compter du lendemain de la publication de la loi au JO.*

*La Cour de cassation a adopté une position allant dans ce sens en rejetant l'argumentation d'un salarié qui réclamait des indemnités complémentaires conventionnelles pour la partie de son arrêt de travail à compter de laquelle il avait acquis l'ancienneté requise (cass. soc., 07.07.1993, Bull. civ. V n° 198).*

## **2.2. L'indemnisation complémentaire de la maladie au titre de la loi de mensualisation**

Les modalités de « complément employeur » sont prévues par la loi dite « de mensualisation », telle que modifiée par la loi de modernisation du marché du travail.

*Il est à rappeler que la loi de mensualisation est, du fait de la recodification du Code du travail, intégrée directement dans des articles du Code du travail et ce depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008.*

Cette loi de mensualisation est, en fait, deux accords : l'Accord national inter-professionnel du 10 décembre 1977, étendu par une loi 78-49 du 19 janvier 1978.

Le Code du travail prévoit, à son article D.1226-3 (*ancien article 1 alinéa 8 de la loi de mensualisation susvisée*) pour la maladie une indemnisation selon les modalités suivantes :

- une carence de sept jours calendaires (*ce délai était de dix jours avant le décret d'application de la loi de modernisation du marché du travail référencé 2008-716 du 18 juillet 2008 parue au JO du 19 juillet et donc applicable depuis le 20 juillet*). Cette durée de carence figure à l'article D.1226-3 du Code du travail ;
- puis, une fois la carence passée, une indemnisation calculée de la façon suivante (article D.1226-1 et D.1226-2 du Code du travail, *ancien article 1 de la loi de mensualisation susvisée*) :
  - 30 jours à 90 % de la rémunération brute ;
  - 30 jours à 2/3 (66,66 %) de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté sans pouvoir dépasser 90 jours, soit les indemnisations suivantes :

| ANCIENNETÉ           | DURÉE D'INDEMNISATION                         |
|----------------------|---|
| <b>Moins d'un an</b> | <b>Pas d'indemnisation autre que les IJSS</b> |
| De 1 à 6 ans         | 30 jours à 90 % + 30 jours à 66,66 %          |
| De 6 à 11 ans        | 40 jours à 90 % + 40 jours à 66,66 %          |
| De 11 à 16 ans       | 50 jours à 90 % + 50 jours à 66,66 %          |
| De 16 à 21 ans       | 60 jours à 90 % + 60 jours à 66,66 %          |
| De 21 à 26 ans       | 70 jours à 90 % + 70 jours à 66,66 %          |
| De 26 à 31 ans       | 80 jours à 90 % + 80 jours à 66,66 %          |
| Au-delà de 31 ans    | 90 jours à 90 % + 90 jours à 66,66 %          |

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs. Il en résulte que le changement d'année civile ne « remet pas les compteurs à zéro ».

Ainsi, lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze mois précédant la période de paie concernée.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les limites indiquées dans le tableau reproduit ci-dessus.

Il convient, en conséquence, de rechercher, chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits au maintien du salaire.