



Pendant le développement de l'entreprise

En cas d'arrêt de travail du salarié, quels sont les impacts liés à son ancienneté ?

L'obligation sociale d'indemniser le salarié plus fortement selon son ancienneté dans l'entreprise en cas d'arrêt de travail par maladie ou accident est à connaître pour le dirigeant d'entreprise. Encore faut-il l'anticiper et mettre en place des solutions adaptées.

ANALYSE DE L'EXPERT

Comment fonctionne l'indemnisation du salarié par la Sécurité sociale ?

Indemnités journalières liées à un arrêt de travail

Il s'agit des sommes versées à un assuré, destinées à compenser tout ou partie de la

perte de revenus liée à une incapacité de travail, totale et temporaire, en lien avec une atteinte à son intégrité physique.

Quatre critères importants

- Le montant ?
- Le délai de carence ?
- La durée d'indemnisation ?
- La nature de l'incapacité ?

Les prestations maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle)

Arrêt de travail inférieur à 6 mois

Pour avoir droit aux indemnités journalières il faut :

• avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail ;
ou

• avoir cotisé sur un salaire ≥ 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.

BON À SAVOIR

- Franchise de 3 jours
- Calcul de la prestation sur 365 jours
- Durée du versement : 360 jours sur une période de 3 ans. Et en cas de maladie longue durée, porté à 1 095 jours
- Taux de 50 % porté à 66,67 % à partir du 31^e jour si 3 enfants à charge

L'incapacité de travail : montant de la prestation modifiée en 2025

Depuis 2025, on limite l'indemnisation à 1,4 SMIC

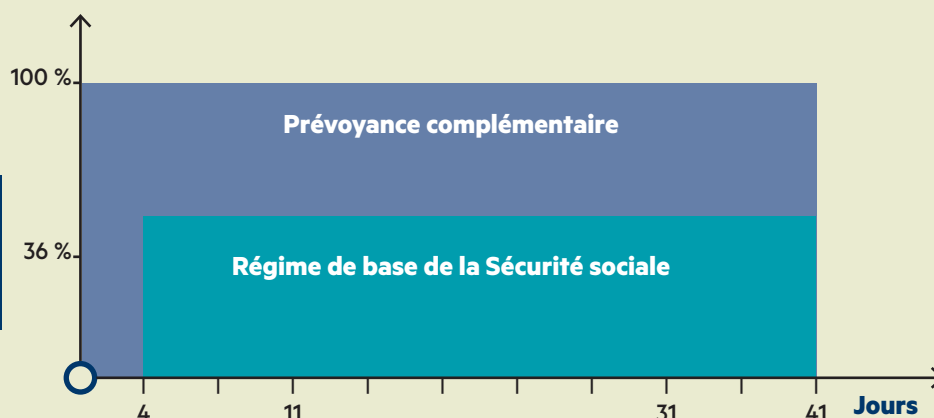
Si le salaire mensuel brut $\geq 1,4$ SMIC
soit 2 522,52 € mensuels

IJ : $50 \% \times 1,4 \text{ SMIC} \times 3/91,25$
 $50 \% \times 2 522,52 \text{ €} \times 3/91,25 = \sim 41,46 \text{ € jour}$,
soit 50 % du salaire indemnisé

Nb : SMIC mensuel 2025 = 1 801,80 €

Avec un salaire mensuel de 3500 €

Les IJ représentent :
42 € x 30 jours = 1 260 € / mois
Soit 30 % du salaire mensuel et non 50 %



L'obligation de prévoyance du dirigeant au-delà de la Sécurité sociale

La loi de mensualisation ou l'indemnisation supplémentaire est liée à l'ancienneté de l'entreprise.

Les fondements de la loi de mensualisation

La loi du 19 janvier 1978, dont les dispositions ont été reprises dans le nouveau Code du travail (articles L. 3242-1 et suivants), a prévu le paiement chaque mois d'une rémunération déterminée indépendamment du nombre de jours que comporte le mois et ce afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

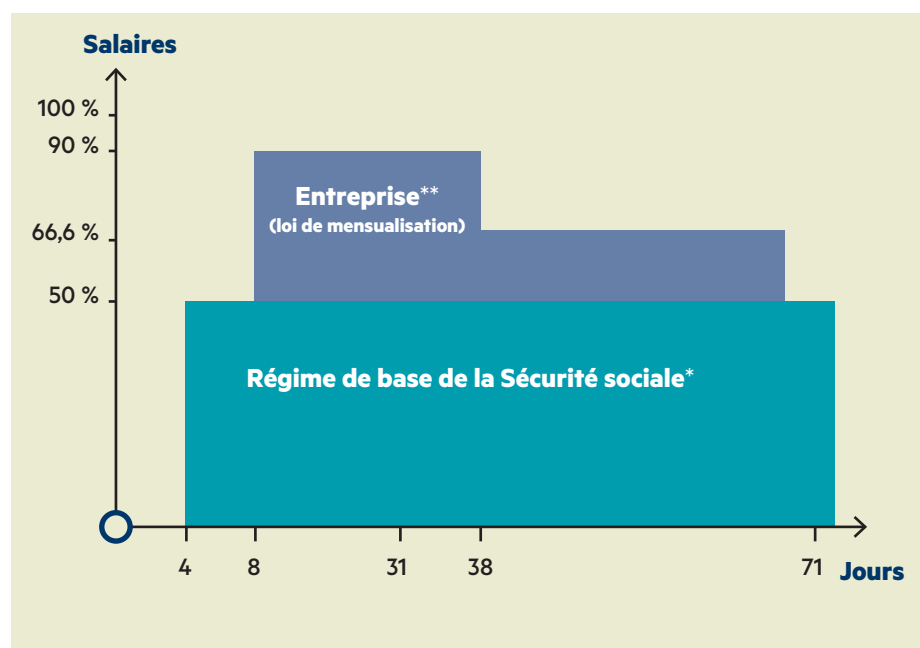
La plupart des salariés bénéficient du paiement mensuel du salaire et des avantages qui y sont liés.

L'ensemble de ces droits constitue un minimum légal.

À partir du 8^e jour, elle prévoit une garantie minimale de prévoyance qui complète partiellement les IJ servies par la Sécurité sociale.

Ancienneté dans l'entreprise	PÉRIODE 1 Droits à 90 % du salaire brut	PÉRIODE 2 Droits à 66,66 % 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 et plus	90 jours	90 jours

Exemple :



* Base de calcul : 50 % du salaire dans la limite de 1,4 SMIC (base : 3 derniers mois de salaire).

** Montant et durée selon votre garantie.

Conséquence : une obligation qui peut coûter cher à l'employeur si sa masse salariale est ancienne dans son entreprise.

Assurer ce risque par un contrat sur mesure auprès d'un assureur

Intérêt d'une telle garantie

Les contributions patronales versées par l'employeur à un organisme assureur pour garantir le risque d'avoir à financer le maintien de salaire qui lui incombe en application de la loi de mensualisation ou d'une disposition d'un accord collectif ayant le même objet :

1. n'ont plus à être prises en compte pour apprécier le dépassement des limites

d'exonération de cotisations de Sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ;

2. sont exclues de l'assiette de la CSG/CRDS ;
3. et de la taxe de 8 %.

Pouvoir isoler dans un contrat de prévoyance collective uniquement la cotisation pour maintien de salaire en mensualisation (car exonérée de CSG/CRDS, et de taxe 8 %).



BON À SAVOIR

La loi de mensualisation garantit une indemnisation minimale qui peut être substituée par une indemnisation plus favorable prévue par la convention collective dont dépend le salarié.

La garantie du maintien de salaire

La convention collective complète et améliore les dispositions du Code du travail et de la Sécurité sociale. Elle institue des dispositions non prévues.

Exemple : salaires minimaux, régime de prévoyance, garantie de mensualisation.

La convention collective s'applique, quel que soit l'effectif :

- dans les entreprises où l'employeur est adhérent à une organisation patronale signataire ;
- dans les entreprises où l'employeur décide

de l'appliquer volontairement ;

- dans toutes les autres entreprises, lorsque la CCN a été étendue par arrêté du ministre du Travail.

Les salariés bénéficient donc d'une protection sociale généralement de bonne qualité : SS + mensualisation + CCN + accord entreprise.

Quelques CCN cependant sont minimalistes selon l'histoire des branches, et les dirigeants souhaitent se couvrir pour le risque du maintien de salaire suivant l'ancienneté de l'entreprise.

En synthèse



Si CCN moins intéressante que la loi de mensualisation.



Si loi de mensualisation moins intéressante que la convention collective.



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ Au-delà de l'indemnisation de l'arrêt de travail par la Sécurité sociale, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise **oblige l'employeur à une indemnisation plus importante** : la mensualisation.
- ✓ Un **contrat dédié** à ce risque peut être mis en place par un assureur.
- ✓ Certaines CCN **inscrivent cette garantie** dans leurs dispositions.

Avec la limitation de l'indemnisation journalière à 1,4 SMIC en 2025, l'employeur devra supporter une charge supplémentaire pour les salariés les plus anciens.