

Dès lors qu'un salarié n'est pas apte à se rendre au travail pour raison médicale, il doit fournir un arrêt de travail, fourni par un médecin agréé, sous 48h à son employeur. En tant qu'employeur vous avez des obligations également par la suite.

La déclaration de l'arrêt de travail

L'employeur doit déclarer cet arrêt à la Sécurité Sociale :

- Dans un délai de 5 jours ouvrés s'il n'y a pas subrogation
- Via DSN ou www.net-entreprises.fr
- Pour démarrer l'indemnisation

Transmettez vos arrêts de travail à votre cabinet **e-care expertise comptable et innovation** qui se charge d'effectuer leur déclaration.

Les indemnisations

- **La sécurité sociale**

Les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont versées à partir du :

- 4e jour d'absence dans le cas d'une maladie
- Lendemain d'un accident de travail (le jour même étant pris en charge par l'entreprise)
- Premier jour d'absence pour une maladie professionnelle

Elles peuvent être versées directement au salarié, ou à l'entreprise, on parle alors de subrogation. La subrogation est demandée par les employeurs lorsqu'ils doivent maintenir tout ou partie du salaire.

- **Le maintien de salaire employeur**

Le salarié bénéficie sous certaines conditions d'un complément de salaire. Le Code du Travail l'octroie à partir d'un an d'ancienneté et 7 jours de carence pour la maladie. Les conventions collectives sont très souvent plus généreuses. Ce maintien de salaire a une durée limitée.

- **La prévoyance**

La Prévoyance peut, en fonction du régime conventionnel et des contrats souscrits, se substituer à l'employeur pour verser ce complément de salaire. En cas de longue absence, elle prend le relais après la période de maintien de salaire employeur.

Le bulletin de paie

L'absence doit être indiquée sur le bulletin de paie. Les indemnités de Sécurité Sociale ne sont pas soumises à cotisations, hors CSG-CRDS revenu complémentaire (6.70%). Leur traitement sur le bulletin dépend de la demande de subrogation. Le maintien de salaire se calcule par rapport au salaire qu'aurait touché le salarié s'il avait travaillé, au pourcentage de complément de salaire et à son historique de maintien déjà perçu. Dans certains cas, les indemnités Prévoyance peuvent être intégrées aussi au bulletin de paie.

Le retour du salarié

En fonction de la durée de l'absence, l'employeur devra organiser une visite médicale de reprise avec le Médecin du Travail.

- Moins de 30 jours d'absence, pas de visite requise sauf si le Médecin du travail l'estime nécessaire
- A partir de 30 jours d'absence visite obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise
- Si l'arrêt a duré plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée par le Médecin du Travail pour organiser le retour, puis la visite de reprise est à organiser dans les 8 jours suivant la reprise