

Dernière mise à jour le 07 janvier 2021

Comment déterminer le salaire rétabli pour la DSIJ ?

Le site « net-entreprises » propose une nouvelle publication concernant le salaire rétabli, permettant ainsi l'établissement de la DSIJ (Attestation de salaire pour le versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale).

Sommaire

- La définition du salaire rétabli
- Responsabilité de l'employeur
- Salaire brut servant de base au calcul de l'indemnité journalière
- Absences donnant lieu à rétablissement de salaire
- Absences ne donnant pas lieu à rétablissement de salaire
- Composition du salaire rétabli
- Principe majeur
- Rémunérations prises en compte
- Rémunérations non prises en compte
- Calcul du salaire rétabli
- Prise en compte de la période de rétablissement
- Principe : mois de la retenue pour absence
- Salaire rétabli et les cas particuliers
- Abattement de salaire
- Stagiaire
- Formateur occasionnel
- Congé sans solde
- Congé de reclassement
- Grève
- Contrat de courte durée
- Mise à pied
- Références

DSIJ= Attestation de salaire pour le versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale

La définition du salaire rétabli

Le site de la DSN donne la définition du salaire rétabli comme suit :

- Le salaire rétabli est **calculé par l'employeur** en fonction des absences autorisées de ses salariés (Art. R323-8 du code de la Sécurité Sociale).
- L'employeur **reste responsable** du rétablissement du salaire, en DSN.
- La DSIJ prend en compte le salaire rétabli lorsque celui-ci est supérieur au salaire effectivement perçu sur la même période.

Responsabilité de l'employeur

Le salaire rétabli **reste de la responsabilité** de l'employeur, et est véhiculée en tant que tel dans la DSN.

Rappel :

L'Assurance Maladie se réserve le droit, durant ses campagnes de contrôle, de demander à l'employeur ou à son salarié, les éléments nécessaires (bulletins de salaire) à la vérification du calcul du salaire rétabli.

Salaire brut servant de base au calcul de l'indemnité journalière

- Il s'agit de la rémunération brute soumise à cotisation au titre de l'Art. L242-1 du Code de la Sécurité Sociale (CSS) ;
- En cas d'embauche d'un salarié en cours de mois, le salaire rétabli doit être valorisé avec le mois complet ;
- Dans le cas d'un contrat à temps partiel, le salaire est rétabli à hauteur de la rémunération du temps partiel.

Absences donnant lieu à rétablissement de salaire

En application de l'article R 323-8 du code de la sécurité sociale, les cas d'absences donnant lieu à rétablissement de salaire sont les suivants :

- Nouvelle embauche : le salarié a intégré l'entreprise après le début de la période de référence permettant le calcul de l'indemnité journalière (< 3 mois d'ancienneté) ;
- Maladie, maternité, accident du travail : le salarié a été indemnisé par l'Assurance Maladie au titre d'un de ces risques pendant le mois donnant lieu à rétablissement de salaire ;
- Chômage involontaire total ou partiel : le contrat de travail du salarié est suspendu du fait de chômage consécutif à une situation économique ou suite à intempérie (NDLR : activité partielle classique ou APLD) ;
- Fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré ;
- Appel sous les drapeaux (cas des réservistes) ;
- Congé non payé mais autorisé par l'employeur (*) ;
- Sans emploi pour cause de silicose ;
- Changement d'emploi au cours de la période de référence : le salarié a intégré l'entreprise après le début de la période de référence permettant le calcul de l'indemnité journalière (< 3 mois d'ancienneté)

(*) Cette absence est expressément autorisée par l'employeur, mais non rémunérée. Il s'agit, notamment, des absences prévues au Code du Travail et aux conventions collectives, telles que l'absence pour enfant malade ou le congé de naissance.

Article R323-8

Modifié par Décret n°2018-1255 du 27 décembre 2018 - art. 1

Dans les cas énumérés ci-après, il y a lieu de déterminer le salaire ou le gain journalier de base comme si l'assuré avait travaillé pendant le mois, les vingt-huit jours, les trois mois ou les douze mois dans les mêmes conditions :

1°) l'assuré travaillait depuis moins d'un mois, de vingt-huit jours, de trois mois ou de douze mois au moment de l'interruption du travail consécutive à la maladie ou à l'accident ;

2°) l'assuré n'avait pas, à la date de ladite interruption, accompli les périodes de travail mentionnées à l'article R. 323-4, soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, soit en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré, soit en cas de congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées, de service militaire ou appel sous les drapeaux ;

3°) l'assuré, bénéficiaire d'une indemnité de changement d'emploi pour silicose, s'est trouvé effectivement sans emploi au cours de la période à considérer ;

4°) l'assuré avait changé d'emploi au cours de la période à considérer. Dans ce cas, le salaire ou gain journalier de base est déterminé à partir du salaire ou gain afférent à l'emploi occupé au moment de l'arrêt du travail.

Conformément à l'article 5 I. B du décret n° 2018-1255 du 27 décembre 2018, ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1er janvier 2019.

Absences ne donnant pas lieu à rétablissement de salaire

Le motif d'absence est considéré comme non valable dans le cas où l'absence :

1. N'est ni payée ;
2. Ni autorisée par l'employeur

Les 2 conditions étant cumulatives.

Composition du salaire rétabli

Principe majeur

Le salaire rétabli se compose :

- De la totalité des rémunérations soumises à cotisations au titre de l'Art. L242.1 du CSS et perçues pendant le mois de référence ;
- Ajoutées les rémunérations qui auraient été versées pendant la période d'absence autorisée si le salarié avait travaillé selon les modalités de son contrat de travail.

Rémunérations prises en compte

Ainsi les rémunérations, à condition qu'elles soient soumises à cotisations au titre de l'Art. L242.1 du CSS et versées pendant le mois en cause, liées aux éléments suivants, doivent être prises en compte :

- Primes (primes de congés, 13^{ème} mois, primes d'objectif ou d'intéressement, etc.) ;
- Heures supplémentaires ;
- Etc.

Rémunérations non prises en compte

- Ne sont pas prises en compte les rémunérations sur lesquelles n'est pas retenue la totalité des cotisations sociales telles que définies dans l'Art. L242.1 du CSS.
- Ne sont pas pris en compte, dans le calcul de la période d'absence, les avantages en nature liés à la présence effective du salarié sur son lieu de travail (Ex. : prime de panier ou de salissure).

Absences non autorisées

- Les absences non autorisées ou ne faisant pas parties de la liste indiquée ne doivent pas être réintégrées dans le salaire rétabli.

Rémunérations « particulières »

En règle générale, les rémunérations sur lesquelles **seules** les CSG et CRDS sont retenues **ne doivent pas être intégrées** au salaire rétabli (Ex. indemnités journalières de l'Assurance Maladie).

Calcul du salaire rétabli

Le site net-entreprise propose le calcul suivant :

Salaire brut perçu pour la présence effective du salarié durant le mois M
+ Part de salaire soustraite, sur le mois M, du fait d'une absence autorisée
= Salaire rétabli du mois M

Prise en compte de la période de rétablissement

Principe : mois de la retenue pour absence

Afin de simplifier la reprise des données et limiter les risques d'erreur, le rétablissement du salaire sera :

1. Imputé au mois durant lequel l'absence fait l'objet d'une **retenue**;
2. Et non pas durant laquelle elle est effective.

Exemples concrets

Exemple 1

- Absence donnant lieu à rétablissement de salaire du 10 au 15 janvier N ;
- Absence enregistrée et **retenue** dans le logiciel de paie du mois de **février** N ;
- Salaire rétabli (Nombre d'heures et montant) = **février** N

Exemple 2

- Absence donnant lieu à rétablissement de salaire du 10 au 15 janvier N ;
- Absence enregistrée dans le logiciel de paie du mois de février N ;
- Absence **retenue** dans le logiciel de paie du mois de **mars** N ;
- Salaire rétabli (Nombre d'heures et montant) = **mars** N

Salaire rétabli et les cas particuliers

Abattement de salaire

- Dans ce cas de figure, la part de salaire correspondant à l'absence autorisée du salarié doit être diminuée, soit du pourcentage exact de l'abattement appliqué au montant correspondant, soit du taux en vigueur (Ex. : 10%) ;
- Dans certaines situations, le montant du salaire ainsi rétabli peut être inférieur à la base soumise à cotisations.
- Pour les professions qui le prévoient, la comparaison entre le salaire réel avec abattement et SMIC **reste d'actualité** (NDLR : il s'agit de la règle prévue à l'article R 242-1 du code de la sécurité sociale, selon laquelle le montant des rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations ne peut être inférieur, en aucun cas, au montant cumulé, d'une part, du Smic mensuel applicable aux travailleurs intéressés (c'est-à-dire la valeur rapportée à la durée du travail), et, d'autre part, des indemnités, primes ou majorations s'ajoutant audit salaire minimum en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire au salaire minimum de croissance).

Stagiaire

- Le salaire est rétabli sur la base de la rémunération brute **soumise** à cotisations ;
- La franchise, non soumise à cotisations, ne doit pas être prise en compte.

Formateur occasionnel

- Lorsqu'un formateur réalise une prestation en qualité d'intervenant occasionnel, il n'y a pas lieu de rétablir le salaire ;
- En effet, le salaire à prendre en compte est le salaire brut soumis à cotisations, correspondant à la prestation effectivement réalisée.

Congé sans solde

- Les congés sans solde, autorisés par l'employeur, font l'objet d'un rétablissement de salaire.

Congé de reclassement

- Dans ce cas, le salaire rétabli correspond au salaire que le salarié percevait avant le début de son congé de reclassement.

Grève

- La grève fait l'objet d'un rétablissement de salaire, exception faite des grèves dites " perlées ", considérées comme illicite.

Contrat de courte durée

- Lorsque le contrat est de courte durée (contrat à l'heure ou à la journée) sans mensualisation ;
- Le salaire rétabli est le salaire **prévu au contrat**, hors, le cas échéant, des absences non autorisées.

Mise à pied

- La mise à pied ne constitue pas une absence autorisée au sens de l'Art. R323.8 du code de la Sécurité Sociale ;
- Elle ne donne donc pas lieu à rétablissement de salaire.

Références

Publication net-entreprises.fr du 8 décembre 2020