

Dernière mise à jour le 08 novembre 2024

L'assurance maladie rappelle les notions fondamentales de la subrogation en cas d'arrêt de travail

A l'occasion d'une publication récente, l'assurance maladie rappelle les principes fondamentaux de la subrogation de l'employeur en cas d'arrêt de travail. Un rappel toujours utile pour les gestionnaires de paie et les employeurs.

Sommaire

- Qu'est-ce que la subrogation de salaire ?
- Versement des IJSS au salarié
- Option pour une subrogation
- Comment demander la subrogation ?
- Déclarer les dates
- Renseigner le RIB / Iban
- Références

Qu'est-ce que la subrogation de salaire ?

- En cas d'arrêt de travail pour maladie d'un salarié, la convention collective peut prévoir le maintien de son salaire pendant son arrêt de travail ;
- Dans ce cas, l'employeur verse un complément de salaire qui vient compléter les indemnités journalières versées au salarié (NDLR : IJSS).

Versement des IJSS au salarié

- Les IJSS sont théoriquement versées au salarié directement par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- Mais l'employeur peut demander à les percevoir pour le compte de son salarié : **c'est la subrogation.**

Option pour une subrogation

La subrogation de salaire est une option qui permet à l'employeur :

- De verser directement à son salarié les IJSS auxquelles il a droit ;
- De procéder à une indemnisation complémentaire versée par l'entreprise, appelée « salaire maintenu » ;
- De se faire rembourser le montant correspondant à ces IJSS par la CPAM.

Nota :

- La subrogation peut être demandée pour la durée totale de l'arrêt ou pour une durée inférieure.

2 conditions pour la mise en place

Pour que la subrogation de salaire puisse être mise en œuvre, 2 conditions doivent être réunies :

1. Le salaire doit continuer à être versé en totalité ou en partie par l'employeur pendant la durée de l'arrêt de travail ;
2. Le salaire maintenu au cours de cette période doit être au moins égal au montant des indemnités perçues par le salarié

pour la même période.

Exemple

- Un salarié qui perçoit un salaire mensuel brut de 2.000 € est en arrêt de travail ;
- L'Assurance Maladie lui verse des indemnités journalières de 32,87 €.

La subrogation peut être mise en place si :

- La convention collective prévoit d'indemniser en totalité ou en partie un salarié en arrêt de travail, c'est-à-dire de continuer à lui verser une partie ou la totalité de son salaire brut pendant son arrêt ;
- Le montant de ce salaire maintenu est au moins égal à 32,87 € par jour d'arrêt de travail

Comment demander la subrogation ?

La demande de subrogation de salaire s'effectue lorsque l'entreprise établit le signalement d'arrêt de travail dans la DSN sur net-entreprises.fr (site externe).

Si l'entreprise n'a pas encore adhéré à la DSN, elle peut faire sa demande au moment d'établir l'attestation de salaire à destination de l'Assurance Maladie sur le site net-entreprises.fr ou par courrier.

Quel que soit le moyen employé, il vous suffit de compléter l'encadré « Subrogation » ou « Demande de subrogation en cas de maintien de salaire ».

Déclarer les dates

L'entreprise doit indiquer les dates de début et de fin de la période pendant laquelle elle demande la subrogation :

- La date de début correspondant à celle du début de l'arrêt de travail ;
- La date de fin correspondant au terme de la durée maximale de maintien du salaire et de la subrogation, telle qu'elle est définie par votre convention collective ou votre accord de branche. Cette durée peut être inférieure à celle de l'arrêt

Il est important de porter une attention particulière aux dates de subrogation indiquées dans l'attestation de salaire ou lors du signalement.

Celles-ci doivent correspondre aux dates maximales de subrogation prévues dans le cadre de votre convention collective ou accords de branche.

Il ne faut surtout pas se limiter à la date de fin de l'arrêt transmis par le salarié.

Arrêt initial et prolongation

- Pour rappel, seul un signalement d'arrêt de travail est à réaliser lors de l'arrêt initial ;
- En cas de **prolongation**, il n'est pas nécessaire de faire un nouveau signalement étant donné que la date maximale a déjà été indiquée.

Toute erreur de date entrainera un paiement des indemnités journalières au salarié et une notification de créances à l'encontre de l'entreprise (ou inversement en cas de paiement à l'assuré au lieu de la subrogation)

Renseigner le RIB / Iban

L'employeur doit indiquer le numéro du compte bancaire sur lequel doivent être versées les indemnités journalières.

Pour les attestations établies sous format papier, un RIB doit être joint.

Références

Publication site assurance maladie « La subrogation de salaire en cas d'arrêt de travail », du 9 septembre 2024