

FAQ Webinaire « Tout savoir sur les indemnités journalières »

Questions	Réponses
Les justificatifs d'arrêt de travail doivent-ils être envoyés par le salarié ou l'employeur ?	Les justificatifs d'arrêt de travail sont toujours à fournir par le salarié.
Un délai de carence s'applique-t-il en cas arrêt maladie à la suite des 14 jours pathologiques ?	La carence s'applique pour tout arrêt maladie même faisant suite à un congé maternité ou un congé pathologique.
A quoi correspondent les « frais de santé » ?	Les frais de santé correspondent à l'ensemble des soins pris en charge par l'assurance maladie (consultation, analyse, soins infirmiers...).
Un assuré pluriactif perçoit-il des indemnités journalières de plusieurs caisses ?	Un assuré ayant deux activités dépendantes de deux régimes différents ne percevra des indemnités journalières que d'une caisse : celle figurant sur sa Carte Vitale.
Un salarié a un accident de travail, comment se passe le paiement des indemnités journalières ?	Le temps de l'instruction de l'accident, des indemnités journalières provisionnelles sont versées selon le risque Maladie.
Les indemnités journalières sont versées en jours ouvrés, ouvrables ou calendaires ?	En jours calendaires.
Comment savoir qu'un arrêt est en rapport avec une Affection de Longue Durée (ALD)?	L'information figure sur l'arrêt de travail. Cependant, en cas de lien avec l'ALD apparu au cours de l'arrêt, c'est à l'assuré d'en informer son employeur.

<p>La demande d'indemnités journalières provisionnelles est-elle faite à la demande des salariés ?</p>	<p>Non, si le règlement des indemnités au titre d'un accident de travail n'est pas possible dès le début, les indemnités journalières provisionnelles sont réglées sous réserve du respect des conditions requises pour ce versement.</p>
<p>Si un arrêt prend fin le vendredi et que sa prolongation démarre le lundi, une indemnisation des samedi et dimanche est-elle prévue ?</p>	<p>Oui, en cas de discontinuité le week-end, les samedi et dimanche font l'objet d'une indemnisation.</p>
<p>En cas de rupture du contrat de travail durant un arrêt maladie, comment est pris en compte l'indemnisation de l'arrêt du salarié une fois qu'il ne fait plus partie de l'entreprise ? Est-il indemnisé jusqu'à la fin de son arrêt ?</p>	<p>La prise en charge d'un arrêt de travail et donc l'indemnisation sont établies à la date de début de l'arrêt de travail. En cas de rupture du contrat de travail ou à l'issue du contrat, les arrêts commencés avant la fin du contrat continuent d'être indemnisés suivant les droits de l'assuré.</p>
<p>Un salarié en arrêt maladie pendant ses congés payés, comment est-il indemnisé ?</p>	<p>L'arrêt maladie est prioritaire sur les congés payés : les indemnités journalières sont réglées, les congés sont reportés.</p>
<p>Les indemnités journalières versées en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont-elles calculées sur le mois précédant l'accident ou la maladie ?</p>	<p>De manière générale, ces indemnités se basent sur le mois précédant le premier arrêt en lien mais il existe plusieurs cas particuliers modifiant cette règle.</p>
<p>Le calcul de l'indemnité journalière à temps complet s'effectue de la manière suivante : cumul des montants bruts des 3 mois de salaire précédant l'arrêt / 91.25 * 50 %. A quoi correspond 91.25 ?</p>	<p>Il s'agit de la moyenne du nombre de jours par trimestre. Quel que soit le nombre réel de jours dans le trimestre, cette moyenne sera toujours retenue.</p>
<p>Où peut-on récupérer des attestations pour indiquer la perte de salaire dans le cadre du temps partiel thérapeutique ?</p>	<p>Les déclarations de perte de salaire se font directement sur la DSN mensuelle avec les données Temps Partiel Thérapeutique ou Travail Léger. Actuellement, nous adressons chaque début de mois automatiquement des attestations papier à compléter en plus de la DSN, ceci pour vérification des données et éviter des anomalies.</p>
<p>Qu'est ce qui peut bloquer le versement des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie professionnelle lorsque celle-ci est reconnue ?</p>	<p>L'absence de DSN événementielle correspondant à cette maladie professionnelle est l'une des raisons principales.</p>
<p>Lorsque le salarié est en arrêt et qu'il réalise une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, est-il préférable de transmettre une DSN événementielle au titre maladie pour commencer puis de la régulariser lorsque la maladie professionnelle est reconnue ?</p>	<p>Si votre salarié vous délivre un arrêt de travail au titre maladie professionnelle, il est préférable d'effectuer une DSN événementielle à ce titre.</p>

<p>Si les indemnités journalières peuvent être payées par la CPAM ou MSA, pourquoi rattacher obligatoirement les salariés à la MSA ?</p>	<p>Suivant la législation, tous les salariés embauchés en CDI relèvent d'office du régime de l'employeur (agricole ou général). Pour les CDD, les salariés relèvent de la MSA ou de la CPAM au bout de 6 mois d'activité dans le régime. Toutefois, la prise en charge de l'assuré par la CPAM ou la MSA peut se faire à la demande de l'assuré dès son début d'activité.</p>
<p>Peut-on faire de signalement DSN pour le congé paternité ?</p>	<p>Oui, vous devez mettre le signalement sur le risque Maternité.</p>
<p>Lorsque le congé paternité est fractionné, doit-on envoyer une DSN événementielle à chaque nouvelle période ?</p>	<p>Absolument. Ces périodes doivent correspondre à celles indiquées initialement par votre salarié mais elles peuvent être modifiées sans aucun problème.</p>
<p>Vous vous êtes présenté MSA Loire-Atlantique Vendée et MSA Mayenne-Orne-Sarthe. Toutes ces infos sont-elles aussi valables pour la MSA Maine et Loire ?</p>	<p>Nous ne pouvons pas nous engager pour cette caisse mais la réglementation est identique pour toutes les MSA.</p>
<p>Pour l'hospitalisation d'un enfant, une indemnisation est-elle prévue ? Selon quelle procédure ?</p>	<p>Le congé d'hospitalisation de 30 jours maximum concerne les enfants nouveaux nés hospitalisé en service de néonatalité (sans retour au domicile) et vient à l'issue du congé conventionnel et de paternité obligatoire de 4 jours. Dans ce cas, un bulletin de situation de l'enfant est nécessaire pour la prise en charge. Il n'y a pas d'arrêt spécifique pour l'hospitalisation d'un enfant hormis celle pour service néonatalité.</p>
<p>Quand pourrons-nous récupérer les décomptes MSA en format .xml pour les intégrer dans nos logiciels, comme le fait déjà la CPAM ?</p>	<p>Cette demande est bien en cours d'étude car elle revient très souvent, nous ne pouvons vous donner de date précise à ce jour.</p>
<p>Un salarié n'ayant pas la durée d'affiliation requise pour bénéficier des IJ paternité est-il quand même obligé de prendre les 4 jours obligatoires de paternité ?</p>	<p>La durée d'affiliation est calculée tout régime confondu. Votre salarié a pu exercer une activité dans un autre régime. La durée de cette dernière activité vient donc se cumuler avec celle correspondant au contrat souscrit avec votre entreprise. Toutefois, s'il n'a pas la durée d'affiliation nécessaire pour avoir droit au congé paternité, nous ne pourrons pas indemniser ledit congé paternité dans son intégralité. Dans ce cas, et uniquement en cas de refus de notre caisse, il n'y a pas obligation de prendre les 4 jours mais il n'aura pas droit non plus au reste du congé paternité.</p>
<p>Un CDD arrivant du régime général est automatiquement basculé au régime agricole ou existe-t-il une durée maximale du CDD ?</p>	<p>Un CDD exerçant au moins 6 mois avec une durée d'activité de 100 h par mois est automatiquement garanti dans le régime où il effectue le CDD. Par contre, toute demande de sa part peut entraîner sa prise en charge par notre régime.</p>

<p>Si un CDD exerce une activité de moins de 6 mois et qu'il reste au régime général, comment est-il indemnisé s'il a un accident de travail avec subrogation ?</p>	<p>L'accident ayant eu lieu dans le cadre d'une activité agricole, seule la MSA peut statuer et indemniser celui-ci. En présence de subrogation, les indemnités sont versées à l'employeur.</p>
<p>Quel dernier jour de travail doit-on déclarer si celui-ci correspond à une absence conventionnelle (enfant malade, décès...) ?</p>	<p>Le DJT correspond au dernier jour de travail effectif. Les congés conventionnels ne sont pas considérés comme des journées de travail contrairement aux congés payés.</p>
<p>Devant la pénurie de médecins sur certaines régions, comment faire pour valider une reprise en temps partiel thérapeutique ?</p>	<p>Tout arrêt de travail qu'il soit à temps complet ou à temps partiel thérapeutique ne peut être prescrit que par un médecin. Malheureusement, nous n'avons pas de solution préconisée en cas de pénurie de médecin pour un temps partiel thérapeutique. Pour que le médecin conseil, le médecin du travail puissent étudier la demande de travail partiel thérapeutique, ils doivent avoir les données médicales figurant sur la prescription médicale établie par un médecin (libéral ou hospitalier)</p>
<p>Qui du salarié ou de l'employeur doit prendre rendez-vous avec le médecin du travail pour confirmer le temps partiel thérapeutique ?</p>	<p>Le salarié doit prendre contact avec son employeur et lui adresser le volet 3 de l'arrêt de travail. L'employeur doit proposer au salarié, dans la mesure du possible, un poste qui correspond à cette nouvelle situation en prenant en compte l'avis du médecin du travail. Pour toute reprise de travail (à temps partiel thérapeutique ou temps plein), l'employeur doit contacter le médecin du travail pour confirmer la possibilité de reprise.</p>
<p>Que se passe-t-il si l'employeur refuse le temps partiel thérapeutique ?</p>	<p>L'employeur ne peut refuser que si son activité ne lui permet pas de proposer un poste à temps partiel thérapeutique à son employé. Dans cette situation, il faut qu'il prenne contact avec le médecin du travail de la MSA.</p>
<p>Comment doit-on traiter les heures majorées en cas de temps partiel thérapeutique si l'assuré travaille habituellement 39 h ?</p>	<p>Vous rapprochez de la DDETS de votre département qui a la compétence en droit du travail.</p>
<p>Est-ce normal que la MSA rattache des assurés en contrats d'apprentissage alors qu'ils ne sont employés que pour un an ?</p>	<p>Les contrats d'apprentissage peuvent être d'un ou plus. De ce fait, les apprentis en milieu agricole rejoignent la MSA, soit au bout de 6 mois, soit à leur demande, soit dès la prescription d'un arrêt de travail. Ce principe est identique en régime général.</p>
<p>Peut-on consulter les décomptes d'indemnités journalières non subrogées dans l'Espace privé employeur ?</p>	<p>Le service en ligne permet de consulter uniquement les décomptes d'indemnités journalières (IJ) des salariés en subrogation pour les employeurs ou tiers déclarants.</p>

<p>Etant comptable indépendant, mes clients MSA ne me donnent pas accès à leur compte. Puis-je faire les déclarations sur Net-Entreprises ?</p>	<p>Tous les services en ligne Employeurs sont accessibles aux tiers déclarant uniquement après enregistrement par la MSA d'une procuration au bouquet Entreprise, la plateforme NET-Entreprises vous permet la gestion en lien avec les DSN.</p>
<p>Aura-t-on un exemple pour remplir la subrogation en DSN ? Le bulletin de salaire réalisé par le biais du TESA pour la DSN fonctionne-t-il de la même manière ?</p>	<p>Pour le TESA +, sur le mini-site TESA, vous pourrez retrouver une information sur comment déclarer un montant de subrogation, ces informations sont prises en compte dans le dépôt des DSN TESA :</p> <p><i>Les montants de subrogation doivent être renseignés dans la rubrique « Montant des JJ complémentaires » dans la partie « Rémunération soumise à cotisation »</i></p>