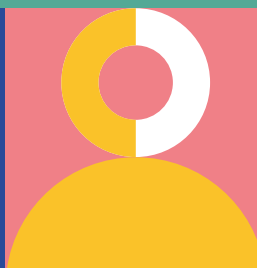
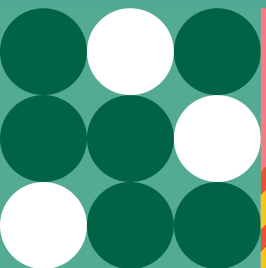




**Vos micros et caméras sont coupés pour une meilleure connexion**

## **Tout savoir sur les Indemnités journalières : maladie, maternité, paternité**



Présentation par Emilie Vallée – Magali Chapet  
Pour répondre à vos questions : Mickaël Huet  
Conseillers professionnels  
MSA Mayenne - Orne - Sarthe



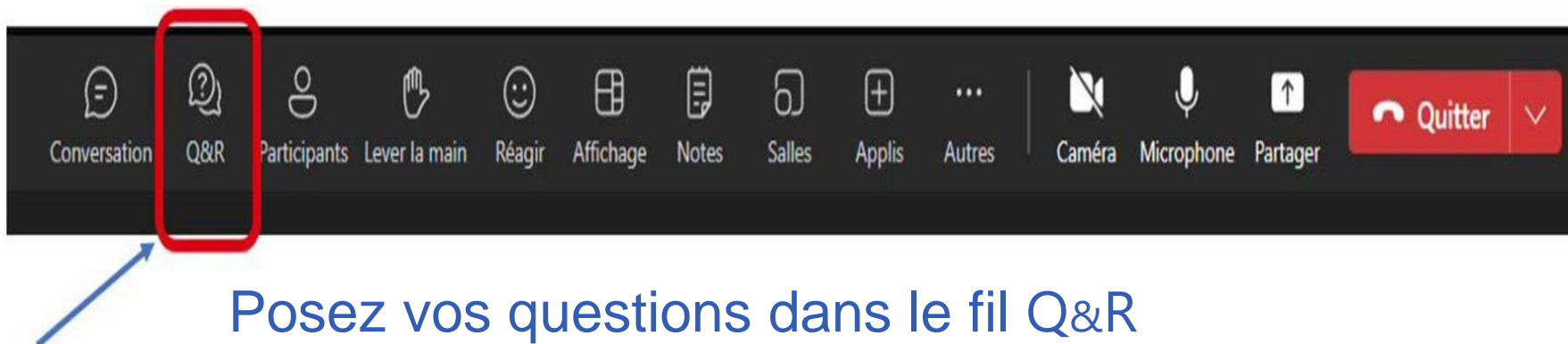
**Nous allons commencer dans quelques instants,  
Merci de patienter...**

POUR UN  
WEBINAIRE  
RÉUSSI

BONNES PRATIQUES



LE RÉSEAU  
DES EMPLOYEURS



Posez vos questions dans le fil Q&R

Notre équipe support répondra à vos questions.  
Nous reviendrons vers vous si une réponse approfondie est nécessaire.

Retrouvez le Replay et le support de présentation de ce Webinaire sur  
votre site MSA dans la Rubrique employeur / Nos événements et  
Webinaires Pro

Durée du Webinaire :  
1h00

# SOMMAIRE

1

## Les obligations

- Du salarié
- De l'employeur
- Les déclarations sociales
- La prolongation

2

## Les congés spécifiques

- Le congé paternité
- Le congé d'adoption
- Le congé de deuil

3

## Les dispositions particulières

- Le temps partiel thérapeutique
- Les saisonniers
- L'IJ unique

4

## Autres sujets

- Le contrôle par le médecin mandaté
- Votre espace sécurisé



# ***Les formulaires***

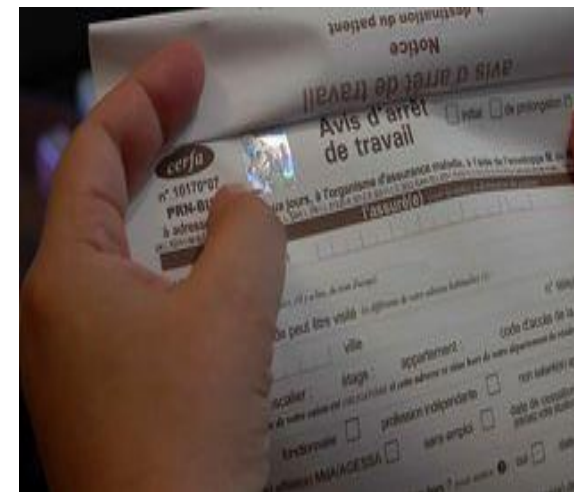
# QUELLES SONT LES FORMULAIRES ACCEPTES?

## Documents acceptés:

Seuls les avis arrêts de travail "AAT" papier et les avis d'arrêts de travail électroniques "e-AAT" sont acceptés.

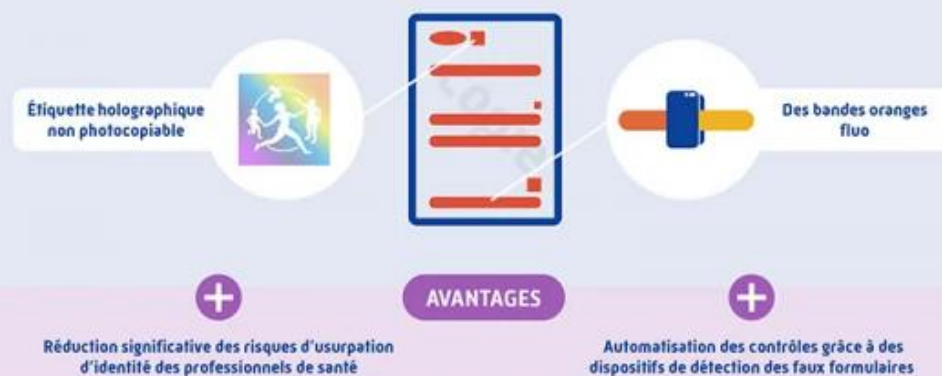
En effet à compter du 01 juillet 2025, un Cerfa papier infalsifiable obligatoire est instauré pour éviter la fraude aux arrêts de travail. Seul cet avis d'arrêt de travail sécurisé sera recevable. Les anciens formulaires non sécurisés qu'ils soient des originaux, des photocopies, des PDF etc. sont rejetés (sauf Bulletin de Situation).

**A compter de cette date, les AAT déposés par le service en ligne ne seront plus acceptés et l'original sera réclamé.**



## LE CERFA SÉCURISÉ : OUTIL CLÉ DE LA LUTTE CONTRE LES ARRÊTS DE TRAVAIL FRAUDULEUX

UN FORMULAIRE COMPRENANT DES ÉLÉMENTS DE SÉCURITÉ POUR LIMITER LES RISQUES DE FAUX

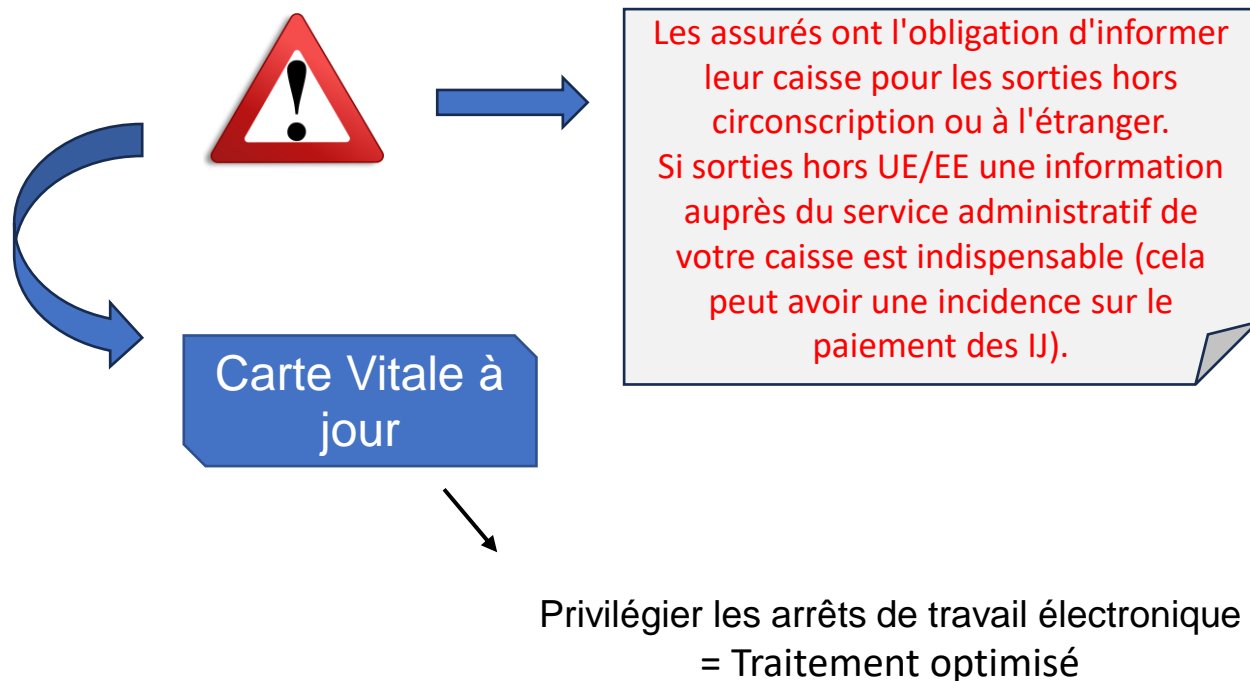






# ***Les obligations***

# QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES SALARIES ?



Le salarié dispose de **48 heures** pour adresser les volets 1 et 2 de son arrêt de travail ou le bulletin d'hospitalisation au service médical de sa MSA. Le volet 3 est à adresser à l'employeur ou une copie du bulletin d'hospitalisation.

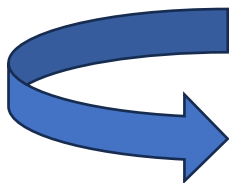
*L'absence de la réception des volets 1 & 2 au sein de la bonne caisse ou un court arrêt de 3 jours couvert par le délai de carence sont souvent l'explication d'une IJ non versée même si le salaire est maintenu...*

# QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

Dès réception du volet 3 de l'avis d'**arrêt de travail** délivré par le médecin de votre salarié, vous devez établir une DSNe et à défaut compléter une attestation de salaire



La DSNe (à défaut l'attestation) permet de déclencher le versement des **indemnités journalières** auxquelles votre salarié peut avoir droit.



Le signalement doit être émis dans les **5 jours** de la prise en compte en paie d'un évènement.

C'est seulement en situation de subrogation pour le maintien du salaire, qu'il reste possible de transmettre l'ensemble des signalements arrêts de travail du mois en même temps que la DSN mensuelle ! Cette dernière inclue alors les données récapitulatives des signalements émis dans le courant du mois.

Le 5 ou le 15 du  
mois (si + ou - de  
50 salariés)



*privilégier le FIL DE L'EAU !*



# LE SIGNALEMENT ARRET DE TRAVAIL, LES BONNES DATES

La date de fin prévisionnelle correspond au dernier jour prescrit indiqué sur le volet 3

## Situation

## Action requise

Reprise à la date prévue



Saisir la date dans le logiciel de paie, pas de signalement

Reprise anticipée



Signalement obligatoire pour stopper les IJ

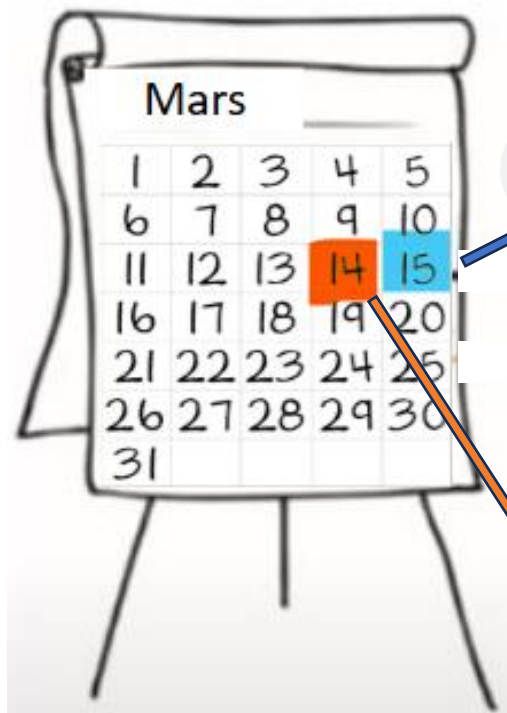
Fin de subrogation



Changement automatique le lendemain de la date maximale de maintien de salaire

# BONNE PRATIQUE POUR LE DERNIER JOUR TRAVAILLE

Si votre salarié n'a pas travaillé le jour de l'arrêt, le DJT se situe la veille de la prescription



Mon salarié est absent le lundi 15/03 au matin pour maladie

**Attention à la déclaration du Dernier Jour de Travail (DJT)**

Le dernier jour travaillé est le dimanche 14/03

Attention : les congés payés ou conventionnels sont assimilés à du temps de travail effectif. Si un arrêt intervient pendant les congés payés ou conventionnels, le DJT correspond au jour précédent l'arrêt de travail.

Si votre salarié a travaillé le jour de l'arrêt, la DJT se situe le jour de la prescription



Mon salarié a travaillé le 15/03

Son médecin lui prescrit un arrêt à compter du 15/03

Le dernier jour travaillé est le 15/03

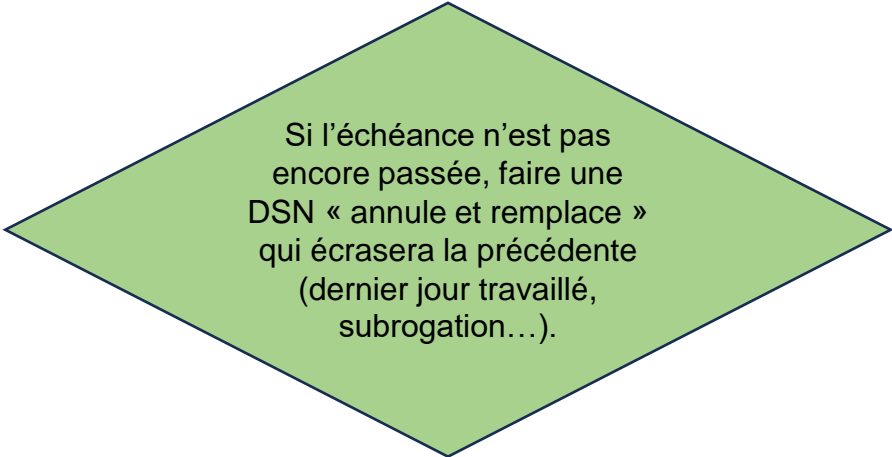
# BONNE PRATIQUE DECLARATIVE

La date de fin de subrogation doit être égale à la date de fin de la période de subrogation maximale prévue pour le type d'arrêt par la convention collective.

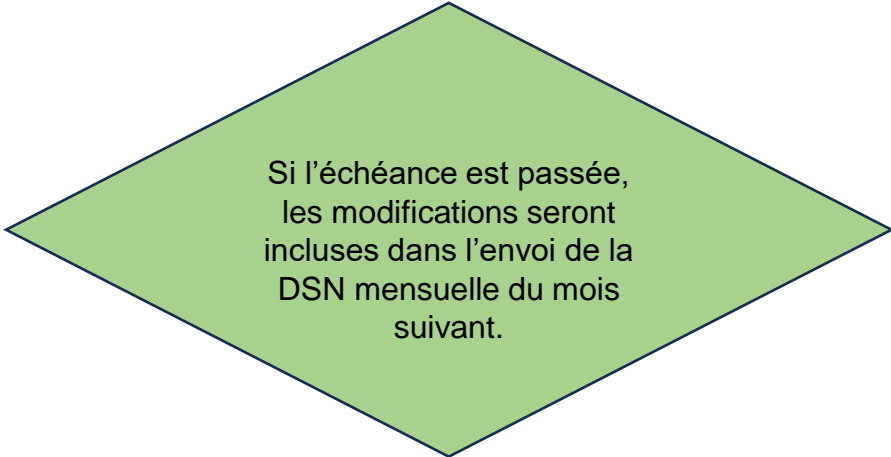
Il ne faut pas limiter à la période de la prescription de repos.

Ainsi la subrogation est maintenue dans le cadre des éventuelles prolongations.

Si la paie comporte des erreurs, faire les modifications comme avant dans le logiciel de paie.



Si l'échéance n'est pas encore passée, faire une DSN « annule et remplace » qui écrasera la précédente (dernier jour travaillé, subrogation...).



Si l'échéance est passée, les modifications seront incluses dans l'envoi de la DSN mensuelle du mois suivant.

## EN CAS DE DSN ANNULE ET REMPLACE

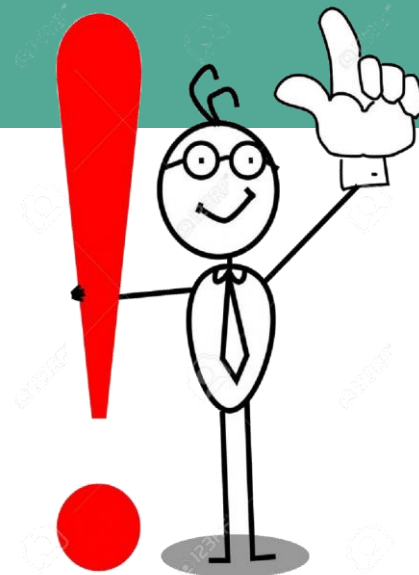


prévenir le service Santé de la MSA par mail, espace privé ou communication téléphonique.

**En effet, le signalement ne remonte pas au service santé.**

# LES POINTS D'ATTENTION

- Des signalement arrêt de travail en annule et remplace tardifs
  - Des signalements pour du temps partiel thérapeutique
- Les probables erreurs à la saisie (DJT, fin de subrogation, numéro d'inscription répertoire (NIR), Etc.)
  - Le dernier mois de référence pas encore disponible
- Des salaires reconstitués
  - Certains logiciels qui ne permettent pas de préciser les périodes de rattachement des primes déclarées (période d'acquisition) posent difficultés (exemple de la prime de décembre affectée, par défaut, à tort au seul mois de décembre alors que l'acquisition concerne toute l'année).



*" De la bonne qualité du signalement arrêt de travail en DSNe dépend la rapidité et justesse de l'IJ mise en place..."*

# COMMENT GERER LES PROLONGATIONS ?



Les obligations de vos salariés sont identiques



**Si la nature de risque est à l'identique** (maladie, maternité, paternité, AT/MP) = pas de nouveau signalement d'arrêt de travail de votre part, il suffit de reporter l'information dans votre logiciel de paie pour que celle-ci soit remontée lors de la DSN mensuelle suivante



**Si la nature de risque est différente** (situation fréquente de maladie puis maternité dans le parcours des futures mamans), vous devez réaliser une nouvelle DSN événementielle sous le nouveau risque.



# EN CAS DE MEDECIN PRESCRIPTEUR DIFFERENT ?

Le salarié ne peut pas prétendre au versement de ses indemnités journalières lorsqu'il obtient une prolongation d'arrêt de travail pour maladie par un médecin différent de celui qui a prescrit l'arrêt de travail initial.

**SAUF :**

Lorsque elle est prescrite par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant

Lorsque elle est prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial

Lorsque elle est prescrite à l'occasion d'une hospitalisation.

En dehors de ces situations, l'assuré doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation. Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie.

Dans tous les cas, le professionnel de santé sous la responsabilité de l'assuré indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

# ET LE DELAI DE CARENCE ?

## Maladie

- Tout arrêt de travail initial supporte une **carence de 3 jours**
- Pas de carence pour les prolongations
- Si le salarié est arrêté pour une affection en rapport avec de l'ALD ou des soins continus de plus de 6 mois, le délai de carence ne s'applique que sur le premier arrêt initial et pas les suivants durant une période de 3 années (délai triennal)

## Maternité

Pas de carence, pour le congé pathologique de 14 jours maximum ni le congé légal de maternité



# *Les congés spécifiques*

# QUEL CONGE PATERNITE POUR NOS SALARIES ?

## LE SALARIE

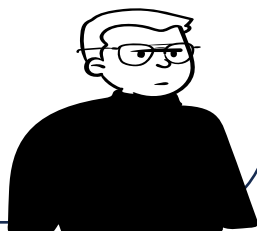
Informe l'employeur de :

- la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant le terme prévu ;
- la date et la durée du congé de paternité.

**RECOMMANDATION** : lettre recommandée avec accusé de réception

## L'EMPLOYEUR

Etablit, dès le début du congé de paternité, une DSNe.



## CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Le salarié doit adresser à l'assurance maladie :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ou la copie du livret de famille ;
- un justificatif précisant le lien avec la mère de l'enfant (s'il ne s'agit pas du père) : extrait de l'acte de mariage, copie du Pacs, certificat de vie commune/concubinage ou attestation sur l'honneur.



## DURÉE DU CONGÉ DE PATERNITÉ



### NAISSANCE D'UN ENFANT



### NAISSANCE DE PLUSIEURS ENFANTS



\*Le salarié peut prendre 21 ou 28 jours de congés en une seule fois ou en deux fois (chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours). Cette période est facultative. Elle peut être prise à la suite des 4 jours obligatoires ou plus tard (dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant).



En situation d'hospitalisation immédiate du nourrisson, le congé peut être augmenté de 30 jours supplémentaires au maximum à l'issu des 4 jours (Bulletin d'hospitalisation à fournir).

# BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DU CONGE PATERNITE

Le salarié doit

- Communiquer les périodes de congés, à l'aide de l'attestation sur l'honneur disponible sur le site MSA, 1 mois avant la date de l'arrivée de l'enfant
- Confirmer les dates de congés (si différentes de celles portées dans l'attestation)

L'employeur

- Vous établissez un signalement arrêt de travail motif 3 « Paternité, accueil de l'enfant », à défaut via votre espace employeur ou en expédiant une attestation papier par courrier



Santé IJ – ESMA09183

## Attestation sur l'honneur Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant (Salarié – Document à adresser à la MSA et à l'employeur)

A faire parvenir à la MSA 30 jours avant la date prévisionnelle d'accouchement

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Tél : \_\_\_\_\_ Mail : \_\_\_\_\_

N° Sécurité Sociale : [ ]

Je souhaite bénéficier du congé paternité à compter du :

	Date de début	Date de fin	Nombre de jours total
1 <sup>ère</sup> période <b>Dès la naissance de l'enfant</b> • Congé naissance (légal ou conventionnel)			
• Congé paternité (MSA) : minimum 4 jours calendaires obligatoires faisant suite au congé naissance			
2 <sup>ème</sup> période (minimum 5 jours)			
3 <sup>ème</sup> période (minimum 5 jours)			

Le \_\_/\_\_/\_\_\_\_, Signature :

Vous bénéficiez d'un congé paternité de 28 jours pour naissance simple (3 jours de congé de naissance pris en charge par votre employeur et 25 jours indemnisés par la MSA) et 35 jours pour une naissance multiple (3 jours de congé naissance pris en charge par votre employeur et 32 jours indemnisés par MSA).

Vous devez prendre obligatoirement 7 jours à compter de la naissance de l'enfant ou le jour suivant

(3 jours de congé de naissance pris en charge par votre employeur et 4 jours indemnisés par MSA). Les 21 jours restants (ou 28 jours en cas de naissance multiple) peuvent être pris à la suite des 7 premiers jours ou fractionnés en 2 périodes supplémentaires de 5 jours minimum chacune.

Documents à joindre :

- Si la maman ne dépend pas de la MSA, joindre une copie de la déclaration de grossesse ou du document délivré par la caisse dont dépend la maman mentionnant les dates du congé maternité
- Acte de naissance de l'enfant ou copie du livret de famille une fois l'enfant né

Le congé ne pourra pas être indemnisé sans document officiel attestant de la naissance de l'enfant.

Les dates de votre congé sont prévisionnelles. La 1<sup>ère</sup> période pourra être revue en fonction de la date réelle d'accouchement. Pensez à prévenir la MSA dès le jour de la naissance de votre enfant afin de faire débiter votre congé le jour même ou le lendemain en envoyant vos nouvelles dates de congé paternité via notre espace privé msa.fr. **A défaut, votre congé paternité pourrait ne pas être pris en charge.** Les périodes suivantes, s'il y a lieu, pourront rester inchangées.

Gagnez du temps !

Envoyez le document via votre espace sécurisé sur le site msa.fr



# QUEL CONGE D'ADOPTION POUR NOS SALARIES ?

## Durée du congé d'adoption pour les salariés



Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé d'adoption pris par un seul parent	Durée du congé d'adoption réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 32 jours
2 ou plus	0 ou plus	22 semaines	22 semaines + 32 jours



- Pas de congé de paternité en situation d'adoption
- Si le conjoint de la mère adopte l'enfant de sa conjointe issu d'une précédente union, il ne peut pas prétendre à ce congé



# BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DU CONGE D'ADOPTION

Le salarié doit

- De l'obligation d'informer son employeur sur l'intention et les dates
- De faire en parallèle une demande auprès de sa MSA
- S'il existe un partage avec son conjoint assuré dans un autre régime, il convient de nous fournir une attestation qui précise la durée
- La MSA doit disposer des justificatifs délivrés par les autorités compétentes

L'employeur

- Vous établissez un signalement arrêt de travail sur le risque 2 "Maternité", à défaut via votre espace employeur ou à l'aide d'une attestation papier.



## Demande de congé d'adoption Salariés Adoptant seul

Reportez-vous à la notice ci-dessus

Date d'arrivée de l'enfant dans votre foyer : \_/ \_/ \_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Matricule : \_ \_ \_ \_ \_

Adresse : \_\_\_\_\_

☐ Je souhaite bénéficier d'un congé d'adoption du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

☐ Je souhaite fractionner la prise de ce congé de la façon suivante :

■ Du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

Puis du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

Fait à :

Signature :



ECCA172448

ECCA172448

## Demande de congé d'adoption Salariés Couple adoptants

Reportez-vous à la notice ci-dessus

Date d'arrivée de l'enfant dans votre foyer : \_/ \_/ \_

Adoptant 1

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Matricule : \_ \_ \_ \_ \_

Adresse : \_\_\_\_\_

☐ Je souhaite bénéficier d'un congé d'adoption du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

☐ ou

☐ Je souhaite fractionner la prise de ce congé de la façon suivante :

Du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

Puis du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

Statut : ☐ Salarié(e) ☐ Exploitant(e)\*

☐ Travailleur indépendant

Fait à :

Signature :

Adoptant 2

Nom : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Matricule : \_ \_ \_ \_ \_

Adresse : \_\_\_\_\_

☐ Je souhaite bénéficier d'un congé d'adoption du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

☐ ou

☐ Je souhaite fractionner la prise de ce congé de la façon suivante :

Du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

Puis du \_/ \_/ \_ au \_/ \_/ \_

Statut : ☐ Salarié(e) ☐ Exploitant(e)\*

☐ Travailleur indépendant

Fait à :

Signature :

\*Si vous êtes exploitant(e), pensez à faire une demande d'allocation de remplacement (imprimé disponible sur le site msa.fr). Pensez à contacter également le service de remplacement de votre département

# QUE RETENIR POUR LE CONGE DE DEUIL ?

- Ce congé concerne le décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans du salarié.
- 8 jours consécutifs ou simultanés entre les parents à prendre dans le délai d'1 année à compter de la date de décès.
- Il est fractionnable en deux périodes d'une durée minimum d'une journée.
- Pas d'autre étude de droit, pas de carence et pas de cumul avec les IJ d'une autre nature de risque.
- Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, des indemnités versées par la MSA, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.



## DEMANDE DE CONGE DE DEUIL

Santé IJ – ECCAI72392

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Code Postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 Tél. : \_\_\_\_\_ Mail : \_\_\_\_\_  
 N° de Sécurité Sociale : \_\_\_\_\_

Les salariés, exploitants et chômeurs indemnisés ou en situation de maintien de droit aux prestations en espèces au titre de l'article L 161-8 subissant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans peuvent bénéficier d'un congé de deuil. Ce congé peut être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès de l'enfant et de manière fractionnée, le minimum devant être d'une journée. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

	Période n° 1	Période n° 2	Période n° 3
<input type="checkbox"/> Je suis salarié(e), possibilité de bénéficier de 8 jours en 1 ou 2 fois	Du ____/____/____ au ____/____/____	Du ____/____/____ au ____/____/____	
<input type="checkbox"/> Je suis exploitant(e), possibilité de bénéficier de 15 jours en 1, 2 ou 3 fois	Du ____/____/____ au ____/____/____	Du ____/____/____ au ____/____/____	Du ____/____/____ au ____/____/____
<input type="checkbox"/> Je suis chômeur indemnisé ou en situation de maintien de Droit aux prestations en espèces au titre de l'article L 161-8, possibilité de bénéficier de 15 jours en 1, 2 ou 3 fois	Du ____/____/____ au ____/____/____	Du ____/____/____ au ____/____/____	Du ____/____/____ au ____/____/____

Ma demande concerne :

- ☐ le décès de mon enfant de moins de 25 ans  
☐ le décès d'une personne à charge de moins de 25 ans

Pièce à joindre à la demande :

- Une copie de l'acte de décès
- Pour les enfants nés sans vie, un certificat médical attestant que l'enfant avait atteint le seuil de viabilité (22 semaines d'aménorrhée ou un poids de fœtus d'au moins 500 grammes)

Si vous êtes exploitant, vous bénéficierez de l'allocation de remplacement. Prenez contact le plus rapidement possible avec le Service de Remplacement de votre département afin de mettre en place le remplacement.

Le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, Signature

# BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DE CE CONGE DE DEUIL

## Informer votre salarié

- De la nécessité de vous prévenir de l'intention et des dates envisagées
- Des mêmes obligations envers sa MSA en joignant un acte de décès

## Déclarations sociales

- Vous établissez un signalement arrêt de travail sur le risque 2 "Maternité", à défaut via votre espace employeur ou à l'aide d'une attestation papier par courrier



# *Les dispositions particulières*

# L'indemnité journalière unique

## QUELLE REGLE ?

Depuis le 22/01/2020, c'est le régime qui prend en charge les frais de santé au jour de l'interruption de travail (destinataire de l'AATE) qui étudie et met en place l'IJ, celle-ci ne concerne que les employeurs RG ou MSA qui émettent une DSIJ via le canal DSN.

Tous les contrats de travail, même pour des établissements ou SIRET différents, ou relevant de régimes différents (RA ou RG), sont liés par le chaînage du NIR

→ Un salarié qui a de multiples employeurs en DSN, qui peuvent relever à la fois des 2 régimes, dispose désormais d'un paiement unique pour les 2

→ C'est la première DSN transmise par l'employeur qui va permettre le paiement de l'IJ entière prenant en compte l'ensemble des rémunérations de l'ensemble des employeurs

→ Le paiement est effectué à réception de toutes les DSN des employeurs ayant un contrat actif

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## POINT DE VUE MEDICAL

- Le Temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant lorsque la reprise est de nature à contribuer à l'amélioration de l'état de santé mais qu'elle n'est pas envisageable d'emblée en temps plein
- Elle est soumise à la décision du Médecin Conseil
- L'employeur doit être d'accord avec la possible mise en œuvre de ce TPT par rapport à l'organisation de travail
- La quotité de travail est proposée par le médecin du travail (avec la possibilité d'une augmentation progressive du temps de travail sur la durée du TPT)
- Il peut être prescrit en initial ou en prolongation.

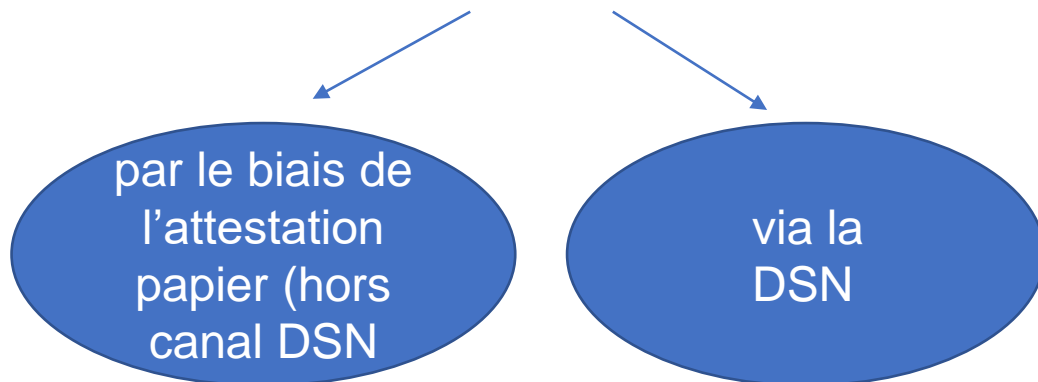


# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Depuis le 01/01/2019 (article 50, LFSS 2019), un arrêt de travail à temps partiel thérapeutique (TPT) peut être mis en paiement sans suivre obligatoirement un arrêt de travail à temps complet.

Depuis le 01/09/2022 (décret n° 2019-856 du 20/08/2019), le calcul de l'indemnité journalière maladie (IJ) dans le cadre du TPT s'applique à partir du montant de la « perte de salaire » que les employeurs ont l'obligation de déclarer.

Pour déclarer deux options:

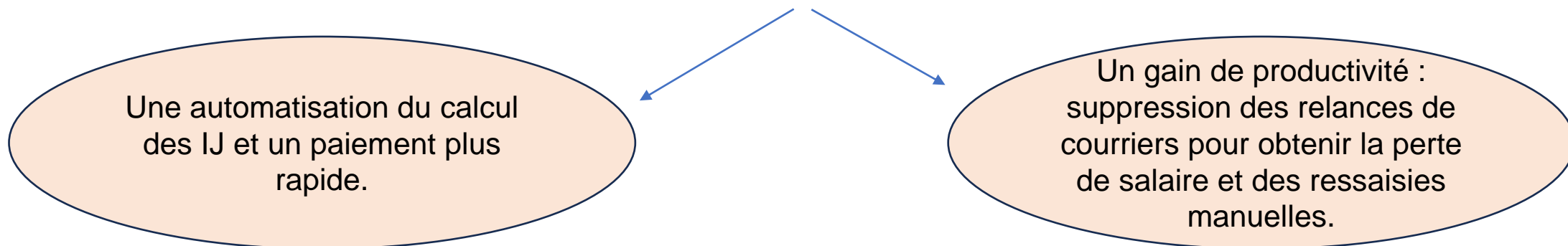


**Perte de salaire** = différence entre le salaire théorique brut perçu si l'assuré avait travaillé à temps complet en fonction du contrat de travail et le salaire brut perçu au titre du travail à temps partiel.

## EN PRATIQUE

- ❑ Il vous est donc désormais possible de véhiculer les informations de la période Temps Partiel Thérapeutique du mois précédent en DSN mensuelle. **Votre logiciel doit être agréé** pour cette fonctionnalité et il est important de **se rapprocher de votre éditeur** si des doutes subsistent.

### LES AVANTAGES DE LA DSN



- ❑ Dans l'attente de l'évolution de votre logiciel, l'attestation de salaires chaque début de mois pour le mois qui précède reste nécessaire.

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## EXEMPLES DE QUESTIONS-REPONSES POUR LE TPT EN DSN

Mon salarié est en arrêt depuis le 11/07/2024. Il présente une prolongation d'arrêt mais à temps partiel thérapeutique du 04/02/2025 au 30/04/2025



Question n°1: L'arrêt ayant débuté en juillet 2024 et le temps partiel thérapeutique en février 2025, le nouveau calcul temps partiel thérapeutique s'applique-t-il ?

Réponse : OUI, il s'applique à tous les arrêts temps partiel thérapeutique.



Question n°2 : Faut-il déposer un signalement événement arrêt de travail ?

Réponse : Il n'est pas attendu de signalement pour ce temps partiel thérapeutique (TPT) car les informations sont reportées dans la DSN mensuelle.



Question n°3 : Durant le mois d'avril, le salarié a eu une période de congés. Comment déclarer la perte de salaire ?

Réponse : Il est nécessaire de bien scinder les périodes de TPT sur le mois :  
- En 2 blocs « Temps Partiel Thérapeutique - S21.G00.66 » via la DSN mensuelle  
- ou En 2 lignes sur l'attestation fournie

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## BONNES PRATIQUES POUR LE TPT EN DSN MENSUELLE

- ✓ En cas d'erreur uniquement sur le montant de la perte de salaire associée au temps partiel thérapeutique = je rectifie les corrections soit en mode différentiel soit en mode « annule et remplace ».
- ✓ Si les informations liées à la subrogation évoluent au cours du TPT = je déclare ces changements en renseignant la nouvelle valeur dans une DSN mensuelle ultérieure
- ✓ Je veille à bien borner les périodes de subrogation s'il y a une alternance entre arrêts temps partiel thérapeutique sans subrogation et temps plein avec subrogation afin que le destinataire du paiement soit bien identifié.
- ✓ Je déclare une reprise en TPT pour un arrêt non subrogé faisant suite à un arrêt subrogé
- ✓ Je ne considère pas une période de congé comme une perte de salaire
- ✓ L'IJ TPT (Temps partiel thérapeutique) est limité en montant de l'IJ temps complet

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## COMMENT BIEN COMPLETER L'ATTESTATION ?

Votre salarié est en TPT du 02/09/2023 au 28/09/2023 avec des congés payés du 10/09/2023 au 14/09/2023, l'attestation devra prendre la forme suivante:

- 1ère hypothèse : l'assuré n'a aucune absence pendant la période de temps partiel thérapeutique, vous devez nous communiquer la perte de salaire :

du .. / .. / .... au .. / .. / .... : .....euros

- 2ème hypothèse : l'assuré a une ou plusieurs absences durant la période de temps partiel thérapeutique (congé payé ou arrêt de travail temps complet par exemple), vous devez nous communiquer :

o pour chaque période réellement travaillée à temps partiel thérapeutique : la perte de salaire

du 02/09/23 au 09/09/23 : .....X.....euros

du 10/09/23 au 14/09/23 : .....0.....euros

du 15/09/23 au 28/09/23 : .....X.....euros

o pour chaque période de congé ou arrêt de travail temps complet : les dates d'absence

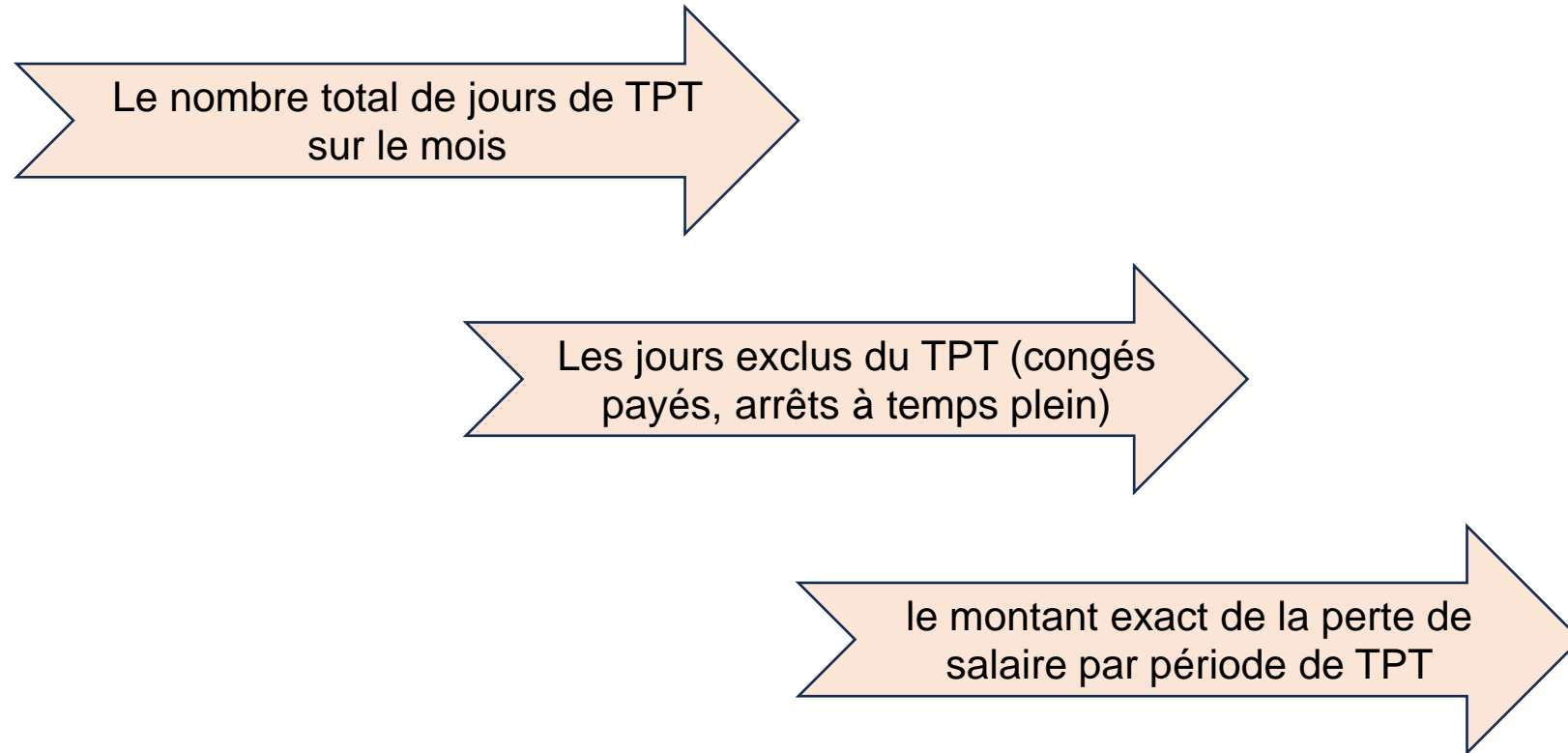
du 10/09/23 au 14/09/23

du .. / .. / .... au .. / .. / ....

du .. / .. / .... au .. / .. / ....

# COMMENT CALCULER L'IJ TPT ?

Pour appliquer correctement la législation dans le calcul de l'IJ des arrêts de travail à TPT, nous avons besoin de connaître :





# COMMENT CALCULER L'IJ TPT ?

- Voici un exemple :



## IJ retenue pour chaque période

Comparatif entre IJ temps complet calculée et IJ temps partiel thérapeutique calculée

⇒ **l'IJ la plus basse est retenue**

### Cas pratique: Arrêt initial Temps plein

- ✓ Salarié en arrêt à compter du 02/12/2024 – Arrêt temps complet
- ✓ Prolongation en TPT du 23/01/2025 au 28/02/2025
- ✓ Attestation perte de salaires pour janvier et février 2025
- Calcul IJ temps complet :  
 $2553,07 + 2339,37 + 2319,37 = 7211,81 / 91,25 / 2 = 39,52€$  IJ TC
- Calcul IJ perte de salaire de janvier 2025 :  
 $678,96 - 339,48 = \text{perte de salaire} = 339,48€ / 9 \text{ j} = 37,72€$
- Calcul IJ perte de salaire de février 2025 :  
 $3527,37 - 1763,68 = \text{perte de salaire} = 1763,68€ / 28 \text{ j} = 62,99€$

Du	Au	Montants Brut en Euro
01/09/2024	30/09/2024	2553,07
01/10/2024	31/10/2024	2339,37
01/11/2024	30/11/2024	2319,37
02/12/2024	22/01/2025	Maladie

Du	Au	Montants Brut en Euro		
		temps plein	temps partiel	perte de salaire
23/01/2025	31/01/2025	678,96	339,48	339,48
01/02/2025	28/02/2025	3527,37	1763,68	1763,68

⇒ Le montant retenu pour l'IJ TPT du mois de janvier est de 37,72€

⇒ Le montant retenu pour l'IJ TPT du mois de février est de 39,52€

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## La gestion du TPT via la DSN

Depuis le 01/03/2023, la gestion du TPT est possible via la DSN pour le régime agricole uniquement. Une déclaration mensuelle suivant le rythme de la paie :

- ❑ En bloc « Arrêt de travail - S21.G00.60 », pour les données générales relatives à l'arrêt (motif, DJT, date de fin prévisionnelle, informations de subrogation, etc.)
- ❑ En bloc « Temps partiel Thérapeutique - S21.G00.66 », trois rubriques permettent de préciser :
  - Les **dates de début et de fin de la période de TPT**, en rubriques S21.G00.66.001 et S21.G00.66.002
  - Le montant de la **perte de salaire strictement associée au TPT**, en rubrique S21.G00.66.003

L'intégration de ces données est automatique dans l'application de gestion.

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## La gestion du hors DSN

Si vous ne relevez pas du dispositif DSN, l'attestation de salaire MSA est attendue.

Voici la procédure à suivre:

Envoyer l'attestation de salaire à la caisse MSA, qui sera numérisée pour permettre la saisie des informations salariales dans l'application de gestion.

Ensuite, la MSA vous enverra mensuellement un courrier pour demander des précisions sur la perte de salaire, les périodes de congés et la subrogation.


# LES PROBLEMATIQUES RENCONTREES LORS DES SAISIES DU TPT VIA LA DSN

- ❑ Déclarations prévisionnelles avant la fin du mois M, entraînant des régularisations :


Certains employeurs déclarent parfois la DSN mensuelle avec le bloc 66 pour M+1 avant la fin du mois M.

- 
- En cas d'imprévu (congé, arrêt), la régularisation de la déclaration est à effectuer le mois suivant.

- ❑ Les erreurs de déclaration : il y a des erreurs fréquentes sur les dates, montants (négatifs pour la perte de salaires), incohérences entre blocs 60 et 66.

- 
- La perte de salaire à renseigner en DSN doit être un montant positif. Le seul cas amenant à inscrire un montant négatif est celui de la correction d'une erreur déclarée dans une DSN précédente et nécessitant d'annuler (-X euros) et remplacer (+Y euros) le montant.

# LES PROBLEMATIQUES RENCONTREES LORS DES SAISIES DU TPT VIA LA DSN

- ❑ Modifications tardives du dernier jour travaillé (DJT).
- ❑ Des Blocs 66 en surnombre (erreur de déclaration quotidienne) :
  - ✓ Certaines périodes sont déclarées à la journée par erreur (par exemple, un découpage journalier du TPT).
  - 
 ✓ Les temps partiels thérapeutiques doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée. Par exemple, si un salarié est TPT sur tout le mois (20 jours travaillés), il suffit de déclarer un unique bloc « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 » couvrant cette période et reprenant le total de la perte de salaire du salarié pour cette période.
- Subrogation mal déclarée (ex : alternance entre TPT et temps plein):
  - l'employeur pratique la subrogation pour certaines périodes et non pour d'autres.

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## POUR LE TPT INTERROMPU PAR UN CONGE – via DSN mensuelle

Pour votre déclaration d'un temps partiel thérapeutique suspendu par une période de congés payés ou d'absences non rémunérées :

- Les arrêts et absences, rémunérées ou non rémunérées, d'un individu ne doivent pas être comptabilisés dans la période de TPT déclarée à l'aide du bloc « Temps partiel thérapeutique – S21.G00.66 ».
- Il est nécessaire de bien scinder les périodes de TPT sur le mois en deux blocs « Temps partiel thérapeutique – S21.G00.66 ». Il est interdit de déclarer une période de TPT correspondant à la suspension avec une perte de salaire à 0
- Les rubriques relatives à la subrogation du bloc « Arrêt de travail – S21.G00.60 » correspondent aux différentes subrogations qui doivent être appliquées dans le cadre du motif renseigné en rubrique « S21.G00.60.001 – Motif de l'arrêt ».

# Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

## COMMENT FAIRE AVEC LE TPT INTERROMPU PAR UN ARRÊT TEMPS PLEIN ET LA SUBROGATION ?

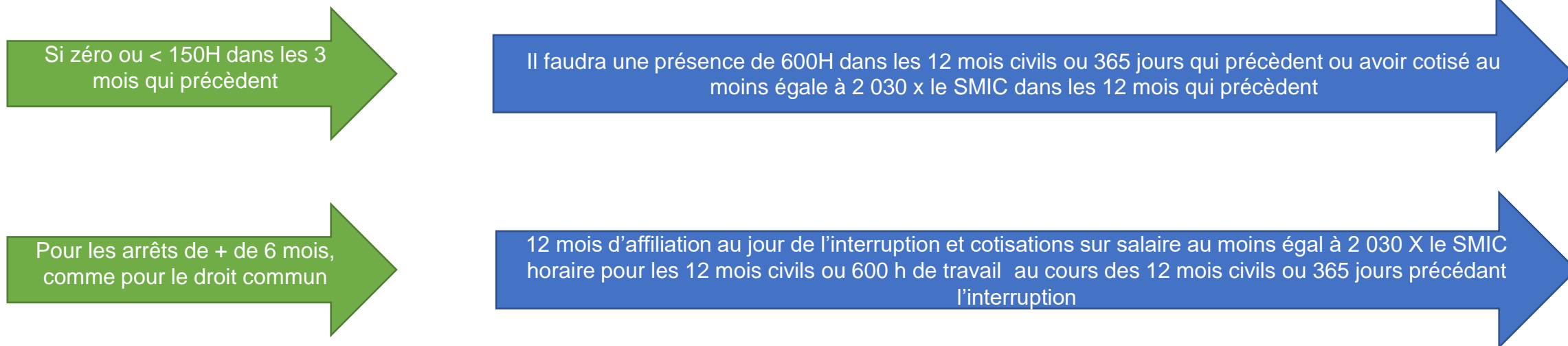
Arrêt temps complet intervient en cours de TPT :

- Découper les blocs « Temps partiel thérapeutique – S21.G00.66 » selon les dates de cet arrêt à temps complet.
- Le motif de reprise à renseigner pour l'arrêt à temps plein suspendant le TPT doit être "01 - reprise normale" (car l'arrêt maladie a un DJT autre que le TPT qu'il vient de suspendre). Cette consigne est valable que les risques du TPT et de l'arrêt soient identiques ou différents.
- ⇒ Bien borner les périodes de subrogation en situation d'alternance TPT (si le salaire n'est pas maintenu) et Temps Plein (salaire maintenu).
- ⇒ Ne pas considérer une période de congé payé comme une perte de salaire
- ⇒ Déclarer une reprise en TPT pour un individu non subrogé faisant suite à un arrêt subrogé



# QUEL DROIT ET CALCUL DE L'IJ DES SAISONNIERS ?

Les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou exerçant une activité discontinue sont considérés comme des « saisonniers » :



Certaines professions (Betteraviers, gemmeurs privés) entraîne un mode de calcul particulier.



- Calcul de l'IJ sur 12 mois et non 3 = attestation de salaires « classique »



## ***Autres sujets***

# LE CONTRÔLE PAR LE MEDECIN QUE J'AI MANDATE ?

En France, lorsque le médecin mandaté par l'employeur conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou signale l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré (par exemple en cas d'absence ou de silence du patient), il doit transmettre son rapport de **contre-visite employeur** au **service médical de la caisse d'assurance maladie** dont dépend l'assuré.

**Délai maximal** : 48 heures après la contre-visite via messagerie sécurisée

Une fois le rapport transmis, le service médical de la caisse examine les conclusions du médecin mandaté.

**Il peut alors :**

**Maintenir** l'arrêt de travail si des éléments médicaux justifient son bien-fondé

**Mettre fin** à l'arrêt de travail si le rapport conclut à l'absence de justification

**Demander un complément d'information** ou un nouvel examen si nécessaire

**Conséquences pour l'assuré**

Si l'arrêt est jugé non justifié, **l'assuré peut voir ses indemnités journalières suspendues** et être invité à reprendre son travail. Il dispose d'un droit de recours ou de contestation auprès de la **CMRA, la commission médicale de recours amiable**.

# S'informer auprès de la MSA

## Accéder à vos décomptes Indemnités journalières

🏠 | Mes services | c

Mon espace privé : entreprises > Mes services > Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle

### Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle

#### Arrêt maladie et accident

- > Déclarer des salaires pour les paiements des indemnités journalières (hors AT)
- > Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)
- > Décomptes d'indemnités journalières

### Mes paiements et remboursements

#### Santé, Maternité, Paternité, Invalidité

- > Paiements et décomptes santé
- > Paiements invalidité
- > Participations forfaitaires et franchises

#### Famille

- > Paie

## Contactez le service Santé par messagerie sécurisée

### Envoyer un message

Mon message concerne ...

Mon dossier :

- ☐ Cotisations Employeurs
- ☐ Coordonnées Entreprise, situation parcellaire
- ☒ Complémentaire santé et Prévoyance
- ☐ Retraite complémentaire

**A venir :**  
Rubrique :  
Indemnités  
journalières



UN SEUL NUMÉRO  
**02 43 39 43 39**

**choix 1**

**Accès pour le  
salarié**

Ecrire un message

Envoyer un document

Seuls les messages des 24 derniers mois sont consultables.

#### Sélection de l'objet du message

1 Votre message concerne :

- Santé
- Complémentaire santé et prévoyance
- Invalidité
- Famille - logement
- RSA - prime d'activité
- Handicap
- Retraite

# Service en ligne dépôt de documents

Un document à adresser à la MSA, Employeurs ou Salarié,  
privilégiez notre service en ligne sécurisé Dépôt de document !

## Envoyer un document

Toutes les informations demandées sont obligatoires sauf mention contraire.

Nature du document

Mandat SEPA et RIB

Objet de l'envoi

227 caractères restants

⚠ Veuillez renseigner l'objet de votre envoi.

Choisir un fichier

ⓘ Uniquement un seul fichier, d'une taille maximale de 30Mo, de type pdf, jpg ou png.

⚠ Veuillez sélectionner un fichier.

☐ J'atteste que tous les renseignements fournis sont exacts et je certifie que ces documents numériques sont conformes aux originaux.

⚠ Veuillez valider ce champ.

Abandonner

- Mandat SEPA et RIB
- Formulaire de téléversement et RIB
- Demande d'échéancier de paiement
- Demande de remise de pénalités
- Bulletin de mutation de terre
- Documents d'identité (titre de séjour, passeport...)
- Document relatif au contrat de travail ou stage
- Indemnités journalières
- Autre

## Votre espace privé MSA de Picardie

Réclamation Le 09/10/2023

[Ce message vous a été adressé automatiquement par le système de notification. Merci de ne pas y répondre]

Objet : Accusé de réception - Votre réclamation

Bonjour ,

Votre réclamation a bien été transmise à la caisse la caisse de Mutualité Sociale Agricole des Bouches du Rhone le 09/10/2023 à 09:32, sous le numéro d'enregistrement 60\_RECLA\_20231009\_261672

Le délai de traitement estimé est de 21 jours ouvrés.



La MSA vous remercie de votre confiance.

# Merci de votre attention



# La MSA vous invite à répondre à un questionnaire



L'essentiel & plus encore

L'objectif de cette concertation ?

Simplifier nos services avec vous et pour vous.



Scannez  
pour participer

A photograph of a man and a woman in a greenhouse. The man, on the left, has a grey beard and is wearing a brown cap and a green shirt. The woman, on the right, has brown hair and is wearing glasses and a white shirt with red overalls. They are both smiling and looking towards the right. The background shows rows of plants in the greenhouse.

construisons  
+ Simple