CNAMTS	DSN	Créée le: 14/04/2015
DDO/D2OM/DOM	09 – SALAIRE RETABLI	MAJ le : 13/11/2015

1. PRINCIPES

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)

2. GESTION EN DSN

L'employeur reste responsable du rétablissement du salaire, en DSN. Au vu des difficultés rencontrées par ces derniers dans l'application des textes réglementaires, une fiche technique explicative a été mise à leur disposition et diffusée sur le site DSN Info.
La DSIJ prend en compte le salaire rétabli lorsque celui-ci est supérieur au salaire effectivement perçu sur la même période.

3. ACTION CAISSE

La prise en compte d'un salaire rétabli est réputée exacte.

4. COMPOSITION du SALAIRE RETABLI

4.1 Principe général

Le salaire rétabli reste de la responsabilité de l'employeur, et est véhiculée en tant que tel dans la DSN.
Cette note précise les principes du calcul du salaire rétabli.

4.2 Salaire rétabli

a) **Absences donnant lieu à rétablissement de salaire** (Art. R323-8 du code de la Sécurité Sociale)

- 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
- 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.*

b) Absences ne donnant pas lieu à rétablissement de salaire

Le motif d'absence est considéré comme non valable dans le cas où l'absence n'est ni payée ni autorisée par l'employeur, les 2 conditions étant cumulatives.

4.3 Composition du salaire rétabli

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 liées aux :
- Primes (primes de congés – 13ème mois – primes d'objectif ou d'intéressement -…)
- Heures supplémentaires
- …

à condition qu'elles soient soumises à cotisations au titre de l'Art. L242.1 du CSS et versées pendant le mois en cause, doivent être pris en compte.

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

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

Remarque : 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)

4.4 Calcul du salaire rétabli du mois M

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

4.5 Prise en compte de la période de rétablissement

Afin de simplifier la reprise des données et limiter les risques d'erreur, le rétablissement du salaire sera imputé au mois durant lequel l'absence fait l'objet d'une retenue et non pas durant laquelle elle est effective.

Ex.1 : Absence donnant lieu à rétablissement de salaire du 10 au 15/01/2014
Absence enregistrée et retenue dans le logiciel de paie du mois de février 2014
Salaire rétabli (Nbre d'heures et montant) = Février 2014

Ex.2 : Absence donnant lieu à rétablissement de salaire du 10 au 15/01/2014
Absence enregistrée dans le logiciel de paie du mois de février 2014
Absence retenue dans le logiciel de paie du mois de mars 2014
Salaire rétabli (Nbre d'heures et montant) = Mars 2014

4.6 Cas particuliers

a) Abattement de salaire

Dans ce cas de figure, la part de salaire correspondant à l'absence autorisée du salarié doit être diminué, 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.

b) Apprenti et Stagiaire

Pour les apprentis, le salaire rétabli est le salaire forfaitaire légal qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement pendant le mois en cause, réduit de 11%.

Pour les stagiaires, 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.

c) 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.

d) Congé sans solde

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

e) Congé de reclassement

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

f) Grève

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

g) 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.

4.7 Vérification et contrôle

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.

5. INFORMATION EMPLOYEURS

L'information employeurs relative au calcul du salaire rétabli est disponible sous :
http://www.dsn-info.fr/