

RENCONTRES 2023

tout savoir sur les indemnités journalières



Mutualité Sociale Agricole

21/11/2023



- ✓ **Durée du Webinaire : 1H**
- ✓ **N'hésitez pas à poser vos questions dans le fil de discussion**
- ✓ **Le support sera envoyé après la présentation**
- ✓ **Pour une qualité optimale, pensez à fermer les applications ouvertes**

SOMMAIRE

1

Arrêt de travail : généralités

- Les obligations du salarié
- Zoom sur l'accident de travail ou de trajet
- Les bonnes pratiques DSN

2

Le temps partiel thérapeutique

- L'évolution en DSN
- L'interruption du temps partiel thérapeutique
- Les bonnes pratiques DSN

3

Les congés spécifiques

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

4

Mes services MSA

- L'espace privé entreprise
- Les évolutions en cours

5

De l'actualité

L' Arrêt de Travail

« L'indemnisation des arrêts de travail par les organismes d'assurance maladie et les assureurs, par le biais des indemnités journalières et des indemnités complémentaires, repose sur la constatation médicale de l'incapacité de travail effectuée par un médecin. »

La prescription d'une période de repos notifiée est tout d'abord un acte thérapeutique destiné à un patient dont l'état de santé le requiert. »

Conseil national de l'Ordre des médecins



Les Obligations

Vis-à-vis de son employeur

- 48 heures pour fournir le volet 3 qu'il s'agisse d'un arrêt papier ou électronique établi avec la Carte Vitale
- L'information de son hospitalisation à l'aide d'un bulletin d'Hospitalisation

Vis-à-vis du Contrôle Médical de sa MSA

- 48 heures pour adresser les volets 1 et 2 s'il s'agit d'un arrêt papier
- Respecter les horaires de sortie, solliciter une autorisation pour les sorties hors circonscription en France ou sorties du territoire (UE et hors UE)
- Se présenter aux convocations du Contrôle Médical
- S'abstenir de toute activité non autorisée par le médecin prescripteur (rémunérée ou non)

Vis-à-vis du service administratif de sa caisse MSA

- Adresser le bulletin d'hospitalisation, le cas échéant
- 24 heures pour adresser le Certificat Médical Initial (CMI) en cas d'Accident du travail
- Le salarié ne doit pas se soustraire au possible contrôle de sa présence au domicile et retarder l'envoi des documents.
- Des sanctions peuvent réduire ou supprimer le montant des Indemnités Journalières (IJ) à percevoir

MAIS POUR LES PROLONGATIONS ?

- Les obligations de vos salariés sont identiques
- La prolongation, si la nature de risque est la même (maladie, maternité, paternité, AT/MP), ne nécessite pas un 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 à l'identique d'un premier arrêt (initial)

DES BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DE CES OBLIGATIONS

- Insister auprès de vos salariés sur la mise à jour de la Carte Vitale dès l'incitation par courrier de la MSA (notamment pour les nouveaux salariés entrant dans le régime)
- Très souvent le volet 3 d'un avis d'arrêt de travail électronique contient la codification de l'organisme d'assurance maladie qui a réceptionné l'avis d'arrêt de travail (01 pour le régime général ou 02 pour la MSA puis le code département exemple 02 88...)



" 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..."

" L'interruption du paiement des IJ subrogées et la sanction par la MSA font toujours l'objet d'une correspondance vers le salarié et vers l'employeur qui maintient le salaire..."

LE 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, en dehors de son médecin traitant
- Sauf lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite :
 1. Par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant
 2. Par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant
 3. A 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, l'assuré ou le professionnel de santé 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 ?

Pour la 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 une 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)

Pour la maternité (y compris le congé pathologique de 14 jours) et les congés spécifiques (paternité, adoption, deuil)

- Pas de carence

Pour l'AT ou accident de trajet

- Pas de carence, le jour de l'accident est considéré comme un jour travaillé

ET CETTE EVOLUTION "IJ UNIQUE" ?


- 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 Arrêt de Travail Electronique) qui étudie et met en place l'IJ
- Cette gestion de l'IJ unique concerne les employeurs RG et MSA
- 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 ou INSEE
- 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 régimes
- Le paiement est effectué à réception de toutes les DSN des employeurs

ZOOM SUR... L'ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE TRAJET

- La victime doit aviser son employeur dans les 24H (sauf cas de force majeure) et préciser les circonstances exactes et les coordonnées des éventuels témoins
- L'employeur a alors 48 H pour nous adresser la Déclaration AT ou de trajet et ses éventuelles réserves
- Vous devez remettre, à la victime, la Feuille d'Accident du Travail (Cerfa 114541*04) qui permet la dispense de l'avance des frais de santé
- La victime a 24 H pour adresser le Certificat Médical Initial (CMI) établi, par le médecin, à la caisse de MSA
- Ce même médecin peut prescrire si nécessaire un arrêt de travail
- La DSN évènementielle pour le signalement d'arrêt de travail, y compris pour celle en rapport avec une rechute, doit contenir la date de l'AT initial.

Communication à destination de vos salariés :

- Pour permettre de débiter l'instruction d'une déclaration d'accident de travail / ou de trajet, nous devons détenir absolument un CMI réalisé en ligne par le médecin ou adressé par votre salarié si celui-ci est papier (Cerfa 11138*05)
- Depuis mai 2022, le CMI dans sa nouvelle forme ne contient plus l'arrêt de travail initial. Ce dernier est établi en parallèle sous format électronique (avec la carte vitale) ou sur le nouveau Cerfa de l'arrêt de travail papier (diapo suivante)



**n° 11138*05
CM-BIS (*)**

certificat médical

accident du travail maladie professionnelle

(ne cocher qu'une seule case)

initial nouvelle(s) lésion(s)

final de rechute

Volet 1, à adresser par le praticien à l'organisme dans les 24 heures

(articles L.441-6, L.461-5, R.441-7, R.441-10, R.441-16 et R.461-9 du code de la sécurité sociale)

l'assuré(e)

régime : général agricole autre lequel ? : _____

numéro d'immatriculation : _____

nom de famille *(de naissance, suivi, le cas échéant, du nom d'usage)* : _____

prénom : _____

adresse où la victime peut être visitée *(si différente de votre adresse habituelle)* : _____

code postal : _____ ville : _____ n° téléphone : _____

batiment : _____ escalier : _____ étage : _____ appartement : _____ code d'accès de la résidence : _____

s'agit-il :

d'un accident de travail ? date : _____

ou

d'une maladie professionnelle ? date de la première constatation médicale : _____ voir notice ^①

- Pour un traitement rapide de votre DSN événementielle « arrêts de travail », vous devez avoir transmis au préalable :
 - 3 DSN mensuelles conformes aux 3 mois qui précèdent pour la maladie
 - 12 DSN mensuelles conformes aux 12 mois qui précèdent pour l'accident de travail
- Si ces conditions ne sont pas remplies une attestation de salaires en ligne ou « papier » pourra être réclamée et des justificatifs pourront être demandé à votre salarié.

- La DSN mensuelle doit inclure les données récapitulatives des signalements émis dans le mois. Afin de garantir un historique de qualité, il est préférable de modifier une DSN mensuelle existante (lorsque cela est possible) plutôt que de rectifier sur le mois suivant.
- 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 inclut alors les données récapitulatives des signalements émis dans le courant du mois.

" Nous vous invitons à privilégier le FIL DE L'EAU !"

- Il est à réaliser quelle que soit la durée de l'arrêt même si elle est inférieure ou égale au délai de carence de 3 jours
- Attention à la déclaration du Dernier Jour de Travail (DJT)
 - Maladie :
 - Cas 1 - assuré en activité : indiquer le dernier jour de présence dans l'entreprise
Exemple : Arrêt à compter du mardi 02/06, DJT = lundi 01/06

 - Cas 2 - assuré en activité mais week-end
Exemple : Arrêt à compter du lundi 01/06, DJT = Dimanche 31/05

 - Cas 3- assuré en congés payés : indiquer la veille de l'arrêt (les congés sont assimilés à du travail effectif)
Exemple : Congés du 27/07 au 16/08, arrêt à compter du lundi 03/08, DJT = dimanche 02/08

- Accident du travail :

Le DJT ne peut pas être antérieur au jour de l'AT

- Maladie Professionnelle :

Cas 1 - Assuré en activité : Indiquer le dernier jour de présence dans l'entreprise

Cas 2 - Assuré en congés payés : indiquer la veille de l'arrêt

- 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. 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.

LE SIGNALEMENT ARRÊT DE TRAVAIL, LES BONNES DATES

- La date de fin prévisionnelle correspond au dernier jour prescrit indiqué sur le volet 3
- La date de reprise à la fin de l'arrêt ne nécessite pas un signalement mais doit être saisie dans votre logiciel de paie pour clôturer la période
- En cas de reprise anticipée, il est de votre responsabilité de nous en informer à l'aide d'un nouveau signalement, pour stopper les IJ.
- La date de fin de subrogation est celle de la période maximale du maintien de salaire prévue dans votre convention collective (le changement du destinataire de paiement s'opère en automatique dans notre outil le lendemain de cette date !)

- Les points qui méritent attention :
 - Des signalements arrêt de travail en 'annule et remplace' tardifs
 - Des salaires reconstitués très souvent inférieurs aux salaires bruts déclarés
 - Et aussi des probables erreurs à la saisie (DJT, fin de subrogation, numéro d'inscription répertoire (NIR), Etc.)
 - Certains logiciels qui ne permettent pas pour les accidents de travail 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).



Focus sur... Le temps partiel thérapeutique (TPT)

- Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT) est prescrit par le médecin 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
- La quotité de travail est proposée par le médecin du travail (avec une augmentation progressive du temps de travail sur la durée du TPT)

COMPARATIF ENTRE LES INDEMNITES JOURNALIERES A TEMPS COMPLET ET TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Cas pratique maladie : Arrêt initial Temps plein

- ✓ Salarié en arrêt à compter du 19/12/2022 – Arrêt temps complet
- ✓ Prolongation en TPT du 23/01/2023 au 26/03/2023 à mi-temps
- ✓ Attestation perte de salaires pour janvier et février 2023

Du	Au	Montants Bruts en €uro
01/09/2022	30/09/2022	2 553,07 €
01/10/2022	31/10/2022	2 339,37 €
01/11/2022	30/11/2022	2 339,37 €

- **Calcul IJ temps complet** : $2553,07 + 2339,37 + 2339,37$ (salaires des 3 mois de référence)
= $7211,81€ / 91,25 / 2$ = montant IJ BRUT TC **39,52€**
- **Calcul IJ perte de salaire de janvier 2023** : $678,96$ (salaire temps plein) - $339,48$ (salaire temps partiel)
= $339,48€$ (montant perte de salaires) / 9 j (23/01 au 31/01) = montant IJ BRUT TPT **37,72€**
- **Calcul IJ perte de salaire de février 2023** : $3527,37$ (salaire temps plein) - $1763,68$ (salaire temps partiel)
= $1763,68€$ (montant perte de salaires) / 28 j (01/02 au 28/02) = montant théorique IJ BRUT TPT **62,99€**

⇒ **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€**

L'IJ Temps partiel thérapeutique est limitée au montant de l'IJ Temps complet

- Il vous est 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
- Durant cette période de migration, l'attestation de salaires chaque début de mois pour le mois qui précède est encore nécessaire si votre logiciel n'a pas évolué

Au regard des 1^{ers} constats réalisés sur les TPT déclarés en DSN, il convient de rappeler deux points importants:

- **La perte de salaire à renseigner en DSN doit être un montant positif**
- **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.



- ✓ Il est porté dans la DSN mensuelle uniquement avec un bloc « Arrêt de travail – S21.G00.60 de type 15 à 18 (suivant le risque)

- ✓ Dans le bloc "temps partiel thérapeutique", je complète les 4 rubriques :
 - Date de début – S21.G00.66.001
 - Date de fin – S21.G00.66.002
 - Montant – S21.G00.66.003 (déclaration du montant de la perte de salaire)
 - **Subrogation – S21.G00.66.004**

- ✓ En cas d'erreur sur l'une des rubriques, il faut établir une déclaration "annule et remplace" en lieu et place du mode différentiel et **informer les services Santé de la MSA.**

Mon salarié est en arrêt depuis le 11/07/2022. Il présente une prolongation d'arrêt mais à temps partiel thérapeutique du 04/02/2023 au 30/04/2023



Question n°1: L'arrêt ayant débuté en juillet 2022 et le temps partiel thérapeutique en février 2023, le nouveau calcul temps partiel thérapeutique s'applique-t-il ?

Réponse : OUI, il s'applique à tous les arrêts temps partiel thérapeutique qui débute au 01/09/2022.



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

- ✓ 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 si alternance entre arrêts temps partiel thérapeutique sans subrogation et temps plein avec subrogation
- ✓ 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

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 ».

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE INTERROMPU PAR UN ARRÊT TEMPS PLEIN ET LA SUBROGATION

Un 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".
- Bien border les périodes de subrogation en situation d'alternance TPT (si le salaire n'est pas maintenu) et Temps Complet (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

Exemple de l'attestation papier adressée à l'employeur:

- Période de temps partiel thérapeutique du au

(Si toutefois vous avez connaissance d'une prolongation de l'arrêt de travail en temps partiel thérapeutique, merci de modifier la date de fin dans la limite du dernier jour du mois à indemniser.)

- Absences au cours de la période :

(Congés payés ou arrêt de travail à temps complet, par exemple)

Du au inclus Motif :

Du au inclus Motif :

Du au inclus Motif :

- Montant brut de la rémunération due pendant la période, hors absences :

(Salaire réel brut versé au salarié)

- Montant brut de la perte de salaire pendant la période, hors absences :

(Différence entre le salaire théorique brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet et le salaire réel brut versé)

- Subrogation : OUI NON

LES BONNES PRATIQUES VIS-À-VIS DU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

- Il est donc important de vous rapprocher de votre éditeur pour faire le point sur cette nouvelle possibilité - L'utilisation de la DSN pour le TPT est possible et préconisée depuis janvier 2023
- Une vigilance particulière est à porter pour bien border les périodes et nous renseigner sur le bon destinataire du paiement. C'est important pour les employeurs qui maintiennent le salaire en TP mais pas en TPT
- Une période de congés dans le TPT (la dernière semaine du mois civil) peut nécessiter de faire de "l'annule et remplace" avec la DSN mensuelle suivante si la période de CP du salarié n'était pas visible au moment de l'élaboration de la DSN mensuelle du mois des CP.



Les congés spécifiques

LE CONGE PATERNITE DE NOS SALARIES ?

- Ce congé est accordé aussi bien au père qu'à la personne vivant avec la mère (conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin)
- La durée maximum est de 25 jours portée à 32 en cas de naissances multiples
- Il faut cesser son activité durant 7 jours dès l'arrivée ou le premier jour ouvrable qui suit (3 jours conventionnels minimum et 4 jours IJ)
- Si au moment de la naissance, le demandeur est en congés payés ou en congé pour évènement familial, les 7 jours sont reportés à la fin de ces congés
- Le solde peut être fractionné en 2 périodes dans les 6 mois (minimum de 5 jours)
- L'indemnisation du congé paternité n'est pas cumulable avec un arrêt maladie. Il faut donc interrompre son arrêt de travail maladie pour pouvoir prétendre à ce congé.
- En situation d'hospitalisation immédiate du nourrisson, le congé paternité peut être augmenté de 30 jours supplémentaires au maximum (limités à la sortie de l'hôpital) à l'issue des 4 jours IJ obligatoires (Bulletin d'hospitalisation de l'enfant à fournir)

Informer votre salarié de ses obligations vers la MSA

- Communiquer les périodes de congés, à l'aide de l'attestation sur l'honneur disponible sur le site MSA, 1 mois avant la date prévue de l'arrivée de l'enfant
- Faire parvenir le plus rapidement possible la pièce d'Etat Civil pour l'enfant
- Confirmer les dates de congés (si différentes de celles portées dans l'attestation)

Déclarations sociales

- 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

ET LE CONGE D'ADOPTION POUR NOS SALARIES ?

- La durée est de 16 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à 2 maximum, 18 semaines si elle porte au moins à 3 enfants à charge
- 22 semaines si adoption multiple
- Pas de report de congé si l'enfant est hospitalisé
- Point de départ fixé le jour de l'arrivée ou dans les 7 jours qui la précèdent
- Partage possible entre les 2 parents. Dans ce cas, le congé est augmenté de 25 jours ou 32 pour une adoption multiple.

Chacun des deux parents se partage alors la durée totale selon leur souhait sachant que la plus courte des parties ne peut pas être inférieure à 25 jours. Le partage peut se faire simultanément ou consécutivement.

- Le ou les adoptants doivent cesser toute activité professionnelle durant le congé
- 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

Informer votre salarié

- 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 pour chacun des adoptants
- La MSA doit disposer des justificatifs délivrés par les autorités compétentes

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

QUE RETENIR POUR LE CONGE DE DEUIL ?

- Ce congé concerne le décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans à charge effective et permanente du salarié
- 8 jours consécutifs ou concomitants 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 IJ autre nature de risque

Informez votre salarié

- De la nécessité de vous prévenir de l'intention et des dates envisagées
- Des mêmes obligations vers 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



Mes services MSA


Maladie et AT

- La déclaration et feuille d'accident du travail peuvent être établies à partir de votre espace privé MSA.
- Vous pouvez également émettre des réserves le cas échéant ou effectuer l'attestation de salaires pour les salariés hors DSN (Travailleurs occasionnels, saisonniers)

The screenshot shows the MSA private space interface. At the top, there are navigation links: a home icon, 'Mes services', and 'Contact & échanges'. Below this is a breadcrumb trail: 'Mon espace privé : entreprises > Mes services > Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle'. The main content area is titled 'Arrêt maladie, accident et maladie professionnelle'. Underneath, there is a sub-section 'Arrêt maladie et accident' with a list of services: 'Déclarer des salaires pour les paiements des indemnités journalières (hors AT)', 'Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)', and 'Décomptes d'indemnités journalières'. The 'Déclarer et gérer un accident du travail salarié (DAT)' option is circled in red.

Consultation des décomptes IJ subrogés

- Une vue détaillée des IJ versées pour vos salariés dans le cadre de la subrogation
- Par individu ou par établissement
- Et la possibilité de télécharger la liste des décomptes en format CSV
- Au 01/01/2024, le montant net social apparaîtra sur les décomptes salariés, employeurs


 | [Mes services](#)

[L'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

Décomptes Indemnités Journalières




 Rechercher pour un établissement


 Rechercher pour un individu

Envoyer un message

- Livraison proche d'une rubrique : " Indemnités journalières "
- Limite technique de 50 messages/jour

Envoyer un message

Mon message concerne ...

Mon dossier :

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

Annuler

Valider

Dépôt de document

- La possibilité prochaine de pouvoir déposer un document pour plusieurs salariés sous le numéro employeur ou un seul sous son numéro d'assuré
- Taille maximum 30 Mo et format PDF JPG OU PRG

Envoyer un document

Toutes les informations demandées sont obligatoires sauf mention contraire.

Nature du document

Objet de l'envoi

227 caractères restants
 ⚠ Veuillez renseigner l'objet de votre envoi.

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.

- Mandat SEPA et RIB
- Formulaire de télé règlement 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





Les actualités

- Les retraités qui exercent une activité salariée, dans le cadre du dispositif Cumul Emploi/Retraite, ont droit à un nombre de jours d'Indemnités Journalières de maladie limité à 60 pour l'ensemble de la période pendant laquelle ils perçoivent leur pension. Cette mesure n'est plus applicable depuis le 1er mai 2023 aux salariés en retraite progressive.
- En situation de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, l'Indemnité Journalière sera accordée sans délai dès le 1er jour d'arrêt de travail. La date fixant la suppression du délai de carence sera fixée par décret et au plus tard au 01/01/2024.
- Décret 2023-790 du 17/08/2023 : ce texte réduit la durée d'affiliation à la sécurité sociale requise pour ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, qui passe de 10 mois à 6 mois en cohérence avec la durée d'affiliation prévue pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

ORIENTATIONS DU PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE

- Pour faire face à la forte croissance des indemnités journalières (IJ) versées par l'Assurance Maladie, le Gouvernement souhaite lutter contre les arrêts de travail qui ne seraient pas ou plus justifiés.
- L'article 27 du PLFSS prévoit ainsi que le versement des IJ par la Sécurité Sociale pourrait être suspendu automatiquement à compter du rapport du médecin contrôleur délégué par l'employeur et concluant au caractère injustifié de l'arrêt.
- Les assurés auraient toutefois la possibilité d'un recours devant le service médical.
- Le PLFSS prévoit également d'encadrer, à l'article 28, la prescription d'arrêts de travail en téléconsultation. Les assurés ne pourraient plus bénéficier d'un arrêt de travail supérieur à 3 jours en cas de consultation à distance, sauf exceptions, lesquelles restent à préciser. La prescription d'un arrêt de travail plus long nécessiterait un examen physique chez le professionnel de santé

LA MSA 53-61-72 VOUS ACCOMPAGNE :

	Téléphone :
Service aux entreprises (choix 2)	02 43 39 43 39
Droits des salariés (choix 1)	02 43 39 43 39
Assistance Internet	03 20 900 500
Santé Sécurité au Travail	02 43 39 43 39
Conseiller en Prévention des risques professionnels	02 43 91 82 21

☛ Dépôt d'un document employeur : msadocuments.blf@mayenne-orne-sarthe.msa.fr

☛ Service Santé sécurité au travail (demande de visite de reprise) :

Aurore DAVY (72 - Sarthe) : davy.aurore@mayenne-orne-sarthe.msa.fr

Mélanie BELAND(61 - Orne) : beland.melanie@mayenne-orne-sarthe.msa.fr

Elodie LOUVARD (53 - Mayenne) : louvard.elodie@mayenne-orne-sarthe.msa.fr

☛ Service de prévention des risques professionnels : secretariat_prp.blf@mayenne-orne-sarthe.msa.fr

LA MSA 44-85 VOUS ACCOMPAGNE :

	Téléphone :
Service aux entreprises (choix 2)	02 40 31 39 79
Droits des salariés (choix 1)	02 51 36 88 88
Assistance Internet	03 20 900 500
Santé Sécurité au Travail	02 40 41 39 99
Conseiller en Prévention des risques professionnels	02 40 41 39 99

✉ Dépôt d'un document employeur : msadocumentsemployeurs.blf@msa44-85.msa.fr

✉ Service Santé sécurité au travail (demande de visite de reprise) : sat.blf@msa44-85.msa.fr

✉ Service de prévention des risques professionnels : sst.blf@msa44-85.msa.fr

ENQUÊTE DE SATISFACTION, C'EST PAR ICI !

Enquête de satisfaction WEBIN
AIRE MSA Indemnités Journal
ières RENCONTRES 21/11 2023



Merci de votre Attention