

Mutualité des Employeurs

Comment suivre vos remboursements de maladie ?

La réforme sur le statut unique a bouleversé l'organisation des différentes caisses de sécurité sociale et les modes déclaratifs pour les employeurs. Elle a également généralisé la prise en charge du salaire par l'employeur lors des premières semaines de maladie de son employé. Le nouvel organisme de la Mutualité rembourse partiellement ces coûts grâce à une nouvelle cotisation.



Face à ce nouveau système, comment s'assurer que les employeurs récupèrent au mieux les sommes avancées dans les meilleurs délais ? Une bonne gestion interne des déclarations et quelques vérifications permettent de s'en assurer et de limiter ainsi le coût de l'absentéisme.

Une nouvelle structure

L'introduction d'un statut unique au 1^{er} janvier 2009 a eu plusieurs

conséquences sur l'organisation des différentes structures intervenant dans le cadre de la gestion du personnel. Les Caisses de maladie des employés et des ouvriers ont été remplacées par une unique Caisse Nationale de Santé (CNS), les cotisations sociales sur les salaires ont été repensées et redéfinies, et un organisme rattaché au Centre Commun de la Sécurité Sociale a été créé : la Mutualité des Employeurs.

La maladie à charge des employeurs

Cette Mutualité est en partie financée par une cotisation calculée suivant le taux d'absentéisme de la société, et est due par chaque employeur. Elle a pour objet de prémunir les employeurs contre le coût lié à la généralisation de la continuation du paiement du salaire pour les salariés en situation d'incapacité de travail. En effet, l'employeur est, depuis le 1^{er} janvier de cette année, tenu de continuer à payer le salaire de l'employé incapable de travailler jusqu'à la fin du mois où se situe le 77^e jour d'incapacité de travail, sur une période glissante de 12 mois consécutifs.

Les modalités de remboursement à l'employeur

L'une des attributions de la Mutualité des Employeurs est donc de rembourser l'employeur à hauteur de 80 % de la rémunération brute du salarié incapable, et des charges patronales y afférentes que sont la cotisation à l'assurance pension, la cotisation à l'assurance maladie et la cotisation à l'assurance

accident, qui dépend du secteur d'activité de l'entreprise. La Mutualité rembourse 100 % dans le cas de congé pour raisons familiales ou congé d'accompagnement et en cas de maladie ou accident pendant la période d'essai avec un maximum de 3 mois.

Ce remboursement est évidemment soumis au plafond de sécurité sociale en vigueur (actuellement 8.413,79 EUR à l'indice 702,29 par mois), ce qui signifie que la base de calcul du remboursement, même pour un salarié rémunéré 10.000 EUR par mois, ne pourra excéder ce plafond.

Pour que le remboursement ait lieu, deux conditions doivent être remplies : pour toute incapacité de travail, le salarié doit avoir remis son certificat de maladie à la Caisse Nationale de Santé, et l'employeur doit avoir procédé à la déclaration mensuelle obligatoire des périodes d'incapacités de travail auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

En pratique, ce remboursement de la Mutualité est effectué par un crédit reporté sur la facture mensuelle de Sécurité Sociale. Comme pour la factura-



“ Les coûts – directs et indirects – générés par les absences des salariés représentent un poste important, même si l'on ne s'en rend pas compte au premier abord. Il est donc primordial de suivre et déclarer les absences ”

tion des cotisations sociales, un délai de deux mois est nécessaire pour voir apparaître le remboursement dû sur la facture, et ce, dans le cas où les déclarations nécessaires ont été faites à temps et correctement.

Prenons l'exemple d'un salarié ayant été malade pendant le mois de juillet 2009. Il doit faire parvenir son certificat dans les 3 jours à la CNS. L'employeur doit, quant à lui, déclarer la période d'incapacité dans le courant du mois d'août, tout comme il doit déclarer les salaires. Le remboursement sous forme de crédit pour la période d'incapacité de travail du mois de juillet ne pourra donc avoir lieu que sur la facture reçue au mois de septembre, autour du 18 du mois.

L'employeur pourra procéder à des déclarations d'incapacité de travail rectificatives. Les remboursements interviendront ultérieurement.

Quels contrôles appliquer ?

Les employeurs ou leur mandataire (fiduciaire) qui ont une convention SECULine avec le Centre Commun de la Sécurité Sociale, recevront mensuellement, via un fichier électronique, le montant total du remboursement regroupant la rémunération brute et les charges sociales patronales ainsi que le nombre d'heures remboursé.

L'employeur devra contrôler que le nombre d'heures déclaré correspond au nombre d'heures remboursé. Concernant le montant remboursé, il faut savoir que, pour effectuer le remboursement, la Caisse se base sur la moyenne des compléments et accessoires des 12 derniers mois et le salaire de base le plus élevé des 3 mois précédant l'incapacité. Il est plus facile pour une fiduciaire (ou employeur) disposant d'un logiciel adapté de procéder au contrôle du remboursement.

Il apparaît donc essentiel pour les employeurs de procéder au suivi des incapacités de travail, en tenant un registre comportant à la fois les déclarations des incapacités qu'il a faites au Centre Commun de la Sécurité Sociale, et les certificats de maladie que lui ont remis les salariés incapables de travailler. Ce registre est d'autant plus nécessaire qu'il permettra à l'employeur de déterminer le mois à partir duquel il ne doit plus avancer la rémunération de son salarié. Une fois que le quota des 77 jours est atteint, la Mutualité n'intervient plus et c'est la Caisse de maladie qui prendra en charge directement le salaire de l'employé malade.

Les coûts – directs et indirects – générés par les absences des salariés représentent un poste important, même si l'on ne s'en rend pas compte au premier abord.

Il est donc primordial de suivre et déclarer les absences afin de bénéficier au mieux des remboursements instaurés par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique. ☑



Chantal Crochet
Senior Advisor



Christophe Voirand
Senior Advisor
Securex Luxembourg S.A.