



Calcul du salaire de référence pour indemnités longue maladie

Par Stepsco

Attention c'est pointu.

ma question porte

- à la fois sur le calcul du salaire de référence pour déterminer le montant de mes droits pendant un arrêt maladie
- et dans quelles mesures, ce même employeur peut remettre en cause ce principe en évoquant une clause figurant dans le contrat de prévoyance.

Je m'explique : Pour calculer le salaire de référence annuel, l'employeur a calculé et communiqué initialement auprès de la caisse de Prévoyance tous les salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois précédant mon arrêt maladie pour en faire une moyenne. (Jusqu'ici ça va)

Or une clause figurant dans le contrat Prévoyance a été interprété à postériori par les RH, comme devant remettre en cause ce principe de calcul.

Que dit cette clause : cette clause indique que le calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont calculées sur la base de 100% du net.

Ici la personne des RH interprète cette clause comme lui donnant le droit de réviser le calcul du salaire de référence en soustrayant 23% du montant jusqu'ici calculé (23% correspondant à l'ensemble des cotisations habituelles payées sur un salaire brut).

Cette personne considère que c'est ce nouveau montant qui constitue le véritable salaire de référence à communiquer à la caisse de prévoyance = La moyenne brute des 12 mois précédant l'arrêt moins 23%.

ce montant (nettement inférieur au précédent) les rh demande à ce qu'il soit appliqué par Prévoyance pour réviser le montant de mes indemnités complémentaires prévu par la convention collective.

Quelle confusion de la part des RH !! J'ai immédiatement mis en avant que la clause évoquée par les rh pour réviser le calcul de salaire de référence est une erreur et est contraire au droit du travail.

Que cette clause adresse un tout autre sujet qui n'a rien à voir avec le salaire de référence et son calcul.

Pourquoi : Cette clause porte en réalité sur le calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et précise que ces indemnités sont calculées sur la base de 100% du net avant d'être reversé à l'employé.

Ça évite à l'employeur de supporter injustement l'unique impôt qui s'applique sur les IJSS c'est à dire la CGS/GRDS.

Mais rien n'y fait. Les RH continuent d'amalgamer cette clause avec mon salaire de référence en lui ôtant 23% ce qui lui permet de justifier une baisse des versements d'indemnités.

Comment faire valoir mes droits sachant que tant que c'est moi qui porte le sujet rien n'y fait ? Que puis-je évoquer pour ramener mon employeur à la raison

? un expert peut-il relayer ma demande en écrivant ce qui doit être dit. Merci à ceux qui sont allés au bout de cette explication