

Les revenus des salariés en arrêt maladie

○ DE QUOI S'AGIT-IL ?

En cas d'arrêt maladie, il n'est pas toujours simple en tant que salarié de connaître ses droits et de savoir quel est le montant de l'indemnisation à laquelle on peut prétendre. En effet, la réponse à cette question est variable et résulte à la fois de la prise en compte d'aspects relatifs à la Sécurité sociale, au droit du travail ou à l'existence ou non d'assurance prévoyance dans le cadre de son emploi. Cette fiche a pour but de permettre aux salariés de mieux se repérer pour faire valoir leurs droits en abordant les différents paramètres à prendre en considération. Cependant, nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que la présentation des principales dispositions ne prétend pas à l'exhaustivité et n'a pas vocation à répondre à l'intégralité des situations.

Par ailleurs, des informations concernant le temps partiel thérapeutique des salariés sont consultables dans la fiche *CISS* pratique n° 58.

Enfin, la situation des agents de la fonction publique pendant les congés maladie est abordée dans la fiche *CISS* pratique n° 24 intitulée « Fonctionnaires : les congés pour maladie ».

○ COMMENT ÇA MARCHE ?

Pour savoir quel est le montant des indemnités auxquelles on peut prétendre, trois questions essentielles se posent :

- A quoi ai-je droit par rapport aux règles de l'Assurance maladie ?
- Ai-je droit à un maintien ou à un complément de salaire par mon employeur ?
- Est-ce que je bénéficie d'une assurance prévoyance ?

○ CE QU'IL FAUT SAVOIR

A / Indemnisation par l'Assurance maladie

Le droit aux indemnités journalières de la Sécurité sociale est soumis à des critères médicaux et administratifs.

Attention : ce qui est décrit dans cette fiche correspond à des arrêts maladie dont le bien-fondé médical ne serait pas contesté par le médecin-conseil de la Sécurité sociale et dans des situations où l'assuré social aurait respecté les différentes formalités liées à un arrêt de travail (envoi de l'arrêt dans un délai de 48 heures, respect des heures de sorties...).

1/ Le droit à l'indemnisation

Pour être indemnisé par la Sécurité sociale, un certain nombre de conditions administratives doivent être réunies. Celles-ci vont dépendre de la cause de l'arrêt maladie et de la durée de celui-ci.

Le tableau ci-après récapitule les différentes hypothèses.



Collectif Interassociatif Sur la Santé

10, villa Bosquet - 75007 Paris

Tél. : 01 40 56 01 49 - Fax : 01 47 34 93 27

www.leciss.org

		Arrêt maladie sans lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle	Arrêt maladie en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle
Conditions administratives pour obtenir des indemnités journalières (pour les salariés à activité continue)	Arrêt inférieur à 6 mois	Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail ; ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six mois précédant l'arrêt (article R313-3 du Code de la Sécurité sociale [CSS])	Droits acquis dès l'embauche, y compris les salariés en situation irrégulière au regard de la législation sur le travail ou le séjour, et ce quelle que soit la durée de l'arrêt maladie
	Arrêt supérieur à 6 mois	A la date du début de l'arrêt de travail, justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des douze derniers mois ; ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail (article R313-3 du CSS)	

Dans la majorité des situations, c'est la période précédant l'arrêt de travail qui est prise en considération pour déterminer les droits du salarié en arrêt maladie.

Attention : il existe un certain nombre d'évènements (notamment : chômage, arrêt maladie, congé maternité, congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial...) peuvent venir modifier cette règle générale, une autre période pouvant alors être prise en compte.

2/ Point de départ et durée de l'indemnisation

Les règles en la matière diffèrent selon la nature de l'arrêt maladie :

	Arrêt maladie sans lien avec une affection de longue durée ou un accident du travail ou une maladie professionnelle	Arrêt maladie en lien avec une affection de longue durée	Arrêt maladie en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle
Délai de carence	3 premiers jours d'arrêt non indemnisés (article L323-1 et R323-1-1° du CSS) pour chaque arrêt de travail sauf arrêt faisant suite à une reprise de travail inférieure à 48 heures	3 premiers jours non indemnisés pour le premier arrêt en lien avec l'ALD, puis indemnisation à partir du 1 ^{er} jour des arrêts suivants en lien avec la même ALD (Circulaire CNAMTS n° 2001-106 du 13 août 2001)	Pas de délai de carence (article L433-1 du CSS)
Durée maximale de l'indemnisation	360 jours sur une période glissante de 3 ans (article R323-1-4° du CSS)	3 ans à partir du premier arrêt en lien avec une ALD (article R323-1-2° du CSS) quel que soit le nombre de jours d'arrêts maladie inclus dans cette période. Possibilité d'ouvrir une nouvelle période de 3 ans en cas de reprise de travail sans arrêt de travail avec une ALD pendant une période d'au moins 1 an.	Jusqu'à consolidation de l'état de santé

Attention, les durées indiquées dans ce tableau correspondent à des périodes maximales d'indemnisation. Sur critères médicaux, le médecin-conseil peut mettre fin à l'arrêt de travail soit en considérant que la situation ne justifie plus un arrêt maladie, soit parce qu'il estime que l'état de santé de l'assuré est consolidé. Dans la dernière hypothèse, cette décision va parfois s'accompagner de la mise en place d'une pension d'invalidité ou d'une rente. Pour plus d'informations concernant les pensions d'invalidité, consulter la fiche CISS pratique n° 48.

En cas de désaccord avec ces décisions, celles-ci peuvent faire l'objet de recours.

3/ Base de calcul des indemnités journalières

Arrêts maladie sans lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle

Le montant de l'indemnité journalière est égal à **50% du salaire de référence**. Pour les assurés sociaux ayant trois enfants à charge, ces indemnités sont portées à **66,6%** à partir du **31^e jour d'arrêt** ininterrompu (articles L323-4 et R323-5 du Code de la Sécurité sociale).

Le salaire de référence correspond aux salaires soumis à cotisations des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail (pour les salariés mensualisés et les travailleurs non saisonniers). Pour le calcul des indemnités journalières. Les salaires pris en considération pour le calcul des indemnités journalières sont plafonnés à hauteur de 1,8 SMIC pour chaque paie.

Arrêts maladie en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle

En vertu des articles L433-2 et R433-2 du Code de la Sécurité sociale, le montant de ces indemnités journalières correspond à **60% du salaire de référence** pendant les 28 premiers jours d'arrêt puis **80%** de ce même salaire de référence. Ce dernier est calculé, pour les salariés mensualisés, sur la base du **dernier salaire perçu**.

4/ Montants maximum et minimum des indemnités journalières

Le montant des indemnités journalières ne peut être inférieur à un certain seuil ni dépasser un certain plafond. Ces minimums et maximums dépendent de la durée de l'arrêt et de la situation familiale de l'assuré :

Arrêts maladie sans lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle

	Arrêt maladie inférieur à 31 jours	Arrêt maladie compris entre 31 jours et 6 mois	Arrêt maladie ininterrompu supérieur à 6 mois
Montant maximal des indemnités journalières (R323-9 du CSS)	Assuré n'ayant pas 3 enfants ou plus à charge : 42,77 € par jour en 2014		
	Assuré ayant 3 enfants ou plus à charge : 42,77 € par jour en 2014	Assuré ayant 3 enfants ou plus à charge : 57,02 € par jour en 2014	Assuré ayant 3 enfants ou plus à charge : 57,02 € en 2014
Montant minimal des indemnités journalières (R324-3 du CSS et arrêté du 22 décembre 1955)	Pas de minimum		Assuré n'ayant pas 3 enfants ou plus à charge : 9,20 € en 2014
			Assuré ayant 3 enfants ou plus à charge : 12,27 € par jour en 2014

Arrêts maladie en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle

En vertu des articles L433-2 et R433-2 du Code de la Sécurité sociale, en 2014, les montants maximaux des indemnités journalières versées en raison d'un arrêt en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle sont de **187,89 €** pour les 28 premiers jours consécutifs d'indemnisation et de **250,52 €** par la suite.

B / Maintien de salaire par l'employeur

L'application des règles de la Sécurité sociale est loin de permettre à l'assuré une prise en charge intégrale de la perte de salaire engendrée par un arrêt de travail. La question de la prise en charge partielle ou totale de cette somme par l'employeur s'avère donc être d'une grande importance.

1/ Le maintien de salaire prévu par la loi

Issu des accords de mensualisation du 10 décembre 1977 et amélioré par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, le maintien de salaire par l'employeur est prévu aux articles L1226-1 et D1226-1 à D1226-8 du Code du Travail.

Ces dispositions prévoient le versement par l'employeur d'un complément de revenu pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté s'il :

- justifie dans les 48 heures de son incapacité de travail ;
- est pris en charge par la Sécurité sociale ;
- est soigné sur le territoire français ou dans un pays de l'espace économique européen (pays de l'Union européenne + Islande, Norvège et Liechtenstein).

Le droit à complément commence à partir du **8^e jour de l'arrêt de travail**, sauf en cas d'accident du travail (à l'exception des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle où le droit à indemnisation est immédiat.

L'application de ces dispositions est **obligatoire** et bénéficie à l'ensemble des salariés remplissant les conditions d'ancienneté requises à l'exclusion des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, intermittents ou temporaires.

La durée et le montant de ce complément sont fonction de l'ancienneté du salarié :

Ancienneté	Durée d'indemnisation (sur une période de 12 mois glissants)
De 1 à moins de 6 ans	30 jours à 90% du salaire brut puis 30 jours à 66,6%
De 6 à moins de 11 ans	40 jours à 90% du salaire brut puis 40 jours à 66,6%
De 11 à moins de 16 ans	50 jours à 90% du salaire brut puis 50 jours à 66,6%
De 16 à moins de 21 ans	60 jours à 90% du salaire brut puis 60 jours à 66,6%
De 21 à moins de 26 ans	70 jours à 90% du salaire brut puis 70 jours à 66,6%
De 26 à moins de 31 ans	80 jours à 90% du salaire brut puis 80 jours à 66,6%
De 31 ans et plus	90 jours à 90% du salaire brut puis 90 jours à 66,6%

Par ailleurs, les salariés soumis **au droit local alsacien-mosellan** bénéficient d'un maintien de salaire à 100% dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail (L1226-23 du Code du Travail). Ainsi, en application de ce texte, « *le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire* ». La jurisprudence fixe généralement cette durée aux arrêts inférieurs à 7 semaines.

2/ Le maintien de salaire prévu par les conventions et accords collectifs ou par l'usage

Au-delà de ces dispositions légales, il peut exister en faveur des salariés des dispositions plus favorables permettant le versement d'un complément de salaire plus important et/ou plus long ou encore l'indemnisation des 3 premiers jours d'arrêt de travail. Pour connaître précisément le régime prévu dans son entreprise, il peut être utile de se rapprocher des représentants du personnel.

3/ La contre-visite médicale à l'initiative de l'employeur

En contrepartie de ces règles instituant un maintien de salaire, l'employeur peut diligenter une contre-visite médicale afin de s'assurer du caractère justifié ou non de l'arrêt de travail. Cette contre-visite peut avoir des conséquences sur l'indemnisation de l'arrêt maladie (voir Fiche CISS pratique n° 36 sur le sujet).

C/ Maintien de salaire résultant d'un contrat de prévoyance

Il est fréquent qu'au sein des entreprises soient mis en place des contrats d'assurance prévoyance de groupe. Ceux-ci peuvent être facultatifs ou obligatoires. Par ailleurs, il peut être envisageable de souscrire une telle assurance à titre individuel (voir la fiche CISS pratique n° 26 intitulée « Accès à l'assurance des personnes malades ou en situation de handicap »).

Ce type de contrat garantit généralement les risques décès, incapacité définitive ou temporaire.

En cas d'arrêt de travail, des niveaux de prise en charge très variables sont prévus. Ces assurances viennent compléter ce qui est versé par la Sécurité sociale et se substituent totalement ou partiellement à ce qui est versé par l'employeur au titre de l'application des règles légales ou conventionnelles précisées précédemment.

La plupart des contrats prévoient des indemnisations commençant après une période de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail. Il convient toutefois de se reporter à la notice d'information remise au salarié à l'occasion de son embauche ou lors de la souscription du contrat.

○ **EN SAVOIR PLUS**

Santé Info Droits - 0 810 004 333 (N° Azur, tarif selon l'opérateur téléphonique) ou 01 53 62 40 30 (prix d'une communication normale)



La ligne d'information et d'orientation du CISS sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h

Mardi, jeudi : 14h-20h

Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur www.leciss.org/sante-info-droits.

- Le site Internet de l'Assurance maladie: www.ameli.fr

- Fiches CISS pratique

N° 24 - Fonctionnaires : les congés pour maladie

N° 36 - Le contrôle des arrêts maladie des salariés par l'employeur et ses conséquences sur l'indemnisation

N° 48 - La pension d'invalidité des salariés

N° 54 - L'inaptitude médicale des salariés

N° 58 - Le temps partiel thérapeutique des salariés