

Arrêt maladie : une absence justifiée et encadrée du salarié

Description

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié en [contrat de travail \(CDI ou CDD\)](#) doit demander un arrêt maladie au médecin afin de justifier son absence.

Le salarié doit respecter un délai pour l'envoi de l'arrêt de travail à l'employeur et à la caisse primaire d'assurance maladie.

Pendant l'arrêt de travail, le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Qu'est-ce qu'un arrêt de travail ?

L'arrêt de travail est un document prescrit par le médecin qui atteste de l'**incapacité physique d'un salarié à travailler**. En effet, l'état de santé du salarié ne lui permet pas d'exercer son activité professionnelle.

L'arrêt de travail peut être prescrit dans plusieurs cas :

- Maladie : il peut s'agir d'une maladie d'origine non professionnelle ou d'origine professionnelle. C'est le cas lorsque la maladie est due à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- Accident du travail : le salarié a été victime d'un accident au cours de l'exercice de son activité professionnelle.

Quelles sont les démarches à réaliser en cas d'arrêt maladie ?

Lorsque le **salarié s'absente de son poste de travail** pour cause de maladie ou d'accident, il doit :

- Prévenir le plus rapidement possible son employeur de son absence pour maladie ou accident de travail ;
- Consulter un médecin et demander un certificat médical d'arrêt de travail justifiant son état de santé ;
- Transmettre les documents nécessaires à son employeur et à la caisse primaire

d'assurance maladie (CPAM).

En effet, l'arrêt de travail est **composé de 3 volets** s'adressant aux différents organismes :

- Volet 1 : destiné au service médical de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- Volet 2 : destiné aux services administratifs de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- Volet 3 : destiné à l'employeur.

A noter : En général, les volets 1 et 2 sont transmis directement à la caisse primaire d'assurance maladie par le médecin.

Quelles sont les démarches pour **envoyer un arrêt maladie** ?

Le salarié doit transmettre, sous 48h :

- 1** Les volets 1 et 2 à la CPAM si le médecin ne les a pas déjà télétransmis
- 2** Le volet 3 à l'employeur

LegalPlace.

Quel délai pour envoyer les documents ?

En principe, le salarié dispose d'un **délai de 48 heures** suivant l'établissement de l'arrêt maladie par le médecin pour le transmettre à l'employeur. Il s'agit du **volet 3** de l'arrêt maladie.

Par ailleurs, lorsque le médecin n'a pas **télétransmis les volets 1 et 2** à la caisse primaire d'assurance maladie, c'est au salarié de le faire.

En cas de non-respect du délai d'envoi du document, la CPAM avertit le salarié des

conséquences du retard d'envoi. En effet, en cas de deuxième retard, la CPAM peut appliquer une retenue financière correspondant à **50 % des indemnités journalières**.

Comment prolonger un arrêt de travail ?

Lorsque l'état de santé du salarié ne s'est pas amélioré, le médecin peut **prolonger l'arrêt de travail**. Dans ce cas, la procédure est la même que pour l'envoi de l'arrêt de travail initial.

En effet, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur de la prolongation de son absence et lui transmettre l'arrêt maladie.

Par ailleurs, si le médecin n'a pas transmis les documents à la CPAM, le salarié doit le faire rapidement.

À noter : Si la prolongation d'arrêt de travail n'a pas été notifiée auprès de la Caisse d'assurance maladie, les indemnités journalières ne peuvent pas être versées pendant les jours d'absence supplémentaires sauf cas exceptionnels.

Quelles sont les obligations du salarié pendant l'arrêt maladie ?

Le Code la sécurité sociale prévoit à l'article [L323-6](#) plusieurs obligations que le salarié doit impérativement respecter pendant son arrêt de travail. Il doit notamment :

- Respecter les horaires de sorties autorisées ;
- Se soumettre aux contrôles de l'assurance maladie ;
- Cesser toute activité professionnelle non autorisée.

Respecter les horaires de sorties autorisées

L'arrêt maladie indique si les sorties du salarié pendant son arrêt maladie sont autorisées ou non. Le médecin peut interdire toute sortie au salarié sauf pour examens médicaux.

Lorsque les sorties sont autorisées, le salarié doit, toutefois, veiller à être **présent chez lui de 9h à 11h et de 14h à 16h**. Cette obligation concerne également le weekend et les jours fériés.

Se soumettre aux contrôles de l'assurance maladie

En cas d'arrêt maladie, un contrôle peut être opéré par la caisse primaire d'assurance maladie. L'objectif de ce contrôle est de s'assurer que le **salarié a bien respecté ses obligations** et ses horaires de sortie autorisées.

Si le salarié n'est pas présent chez lui lors d'un contrôle (sauf absence pour examen médical), il peut être sanctionné. En effet, l'assurance maladie peut **réduire ou supprimer les indemnités journalières** perçues.

Cesser toute activité professionnelle

Pendant la durée de l'arrêt de travail, le **salarié ne doit exercer aucune activité professionnelle** sauf autorisation du médecin.

Le salarié qui exerce une activité non autorisée pendant l'arrêt maladie peut être sanctionné. En effet, la CPAM peut décider d'**arrêter le versement des indemnités journalières**.

Par ailleurs, l'exercice d'une activité non autorisée pendant l'arrêt maladie peut constituer un motif de [licenciement](#).

La visite médicale de reprise

La visite médicale de reprise fait partie des obligations du salarié **quand la durée de son arrêt maladie dépasse 1 mois**. Elle doit être effectuée **dans les 8 jours après la reprise** effective du travail au plus tard. Lors de la visite, le médecin du travail décide de donner un avis médical favorable ou un avis d'inaptitude selon l'état de santé du salarié.

Zoom : Afin de faciliter vos démarches de recrutement, LegalPlace vous propose des [modèles de contrats de travail](#). Selon le type de contrat qu'il vous faut, il vous suffit de remplir le modèle correspondant en ligne. Vous n'avez plus qu'à imprimer le document complété !

Le salarié est-il indemnisé pendant son absence ?

Pendant l'arrêt maladie, le salarié perçoit les **indemnités journalières de la sécurité sociale**. Celles-ci correspondent en principe à **50 % du salaire journalier** de base. Pour pouvoir être indemnisé, le salarié doit remplir plusieurs conditions selon la durée de l'arrêt de travail.

Conditions d'indemnisation pour 6 mois d'arrêt

Lorsque la durée de l'arrêt de travail est **inférieure à 6 mois**, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- **Justifier de 150 h de travail** tout au moins pendant les 90 jours avant l'arrêt effectif ou les 3 mois civils ;
- **Avoir versé les cotisations sur une durée de 6 mois** avant l'arrêt de travail, et ce, sur la base d'une rémunération à 1 015 fois le montant du SMIC horaire fixé tout au minimum.

Conditions d'indemnisation pour un arrêt de plus de 6 mois

En cas d'arrêt maladie de **plus de 6 mois**, le salarié doit remplir les conditions pour pouvoir bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale :

- Être affilié à la Sécurité sociale au moins pendant 12 mois ;
- Justifier de 600 heures de [temps effectif de travail](#) pendant les 365 jours avant l'arrêt ou les 12 mois civils ;
- À défaut des 600 heures, avoir cotisé pendant les 365 jours avant l'arrêt maladie, et ce, sur la base de 2030 du SMIC horaire tout au moins.

Quel est le montant de l'indemnité journalière ?

Le montant de l'allocation, la durée du versement et le délai de carence dépendent de la situation du travailleur.

Mode de calcul de l'indemnité journalière

Le mode de calcul des indemnités journalières en arrêt maladie dépend du cas du salarié :

Cas général

Au moins 3 enfants à charge

50 % du salaire journalier de base sur 30 jours

50 % du salaire journalier de base
2/3 du salaire journalier de base à partir du 31^e jour

À noter : Si le salarié perçoit une rémunération mensuelle, le salaire journalier de base se calcule comme suit : Salaire journalier de base = montant total des 3 derniers salaires bruts (avant l'arrêt de travail) / 91,25.

Modalités de versement de l'indemnité journalière

Les modalités de versement de l'indemnité journalière en arrêt maladie se font comme suit :

Montant maximum

Le montant maximum d'indemnité journalière en arrêt maladie dépend du nombre d'enfants à charge et la période de versement d'indemnisation.

Situation	Période de versement	Montant maximum brut
1 ou 2 enfants à charge	Du 4 ^e jour d'arrêt au 360 ^e jour d'indemnisation	45,01 € par jour
3 enfants à charge ou plus	Entre le 4 ^e et le 30 ^e jour d'arrêt	45,01 € par jour
3 enfants à charge ou plus	Du 31 ^e jour d'arrêt au 360 ^e jour d'indemnisation	60,02 € par jour

À noter : le montant de l'indemnité journalière peut être révisé dans la limite du montant brut maximum si l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois.

Délai de carence

Le délai de carence est de **3 jours à partir de la date d'arrêt** maladie. Autrement dit, le salarié ne perçoit l'indemnité journalière **qu'à partir du 4^e jour d'arrêt** de travail. Cette disposition n'est pas applicable que si :

- Le salarié a repris son poste entre 2 arrêts de travail ne dépassant pas 48 h ;
- L'arrêt de travail consécutif est justifié par une ALD, ou Affectation de longue durée.

Pendant, le délai de carence,

Bon à savoir : Les jours indemnisés en arrêt maladie correspond à chaque jour du calendrier pendant l'absence du salarié au travail.

Durée maximale du versement

En pratique, le versement de l'indemnité journalière se fait **tous les 14 jours**. Pour en attester, la **CPAM transmet un relevé** au salarié.

La durée maximale de versement d'indemnité journalière pour maladie est de **12 mois sur 3 années consécutives**. La CPAM ne prend pas en considération les indemnités versées dans le cadre d'une affectation de longue durée.

Toutefois, en cas d'**affection de longue durée (ALD)**, la durée maximale du versement de l'indemnisation en arrêt maladie est de **3 ans**.

Il est possible de prolonger cette durée si le salarié a repris son poste pendant une année au minimum. Sinon, le renouvellement de versement d'indemnité journalière n'est possible que si le salarié a bénéficié d'une indemnité **inférieure à 12 mois sur 3 ans**.

Est-il possible de cumuler l'indemnité journalière avec d'autres revenus ?

Il est possible de cumuler l'indemnité journalière avec certains revenus, mais sous conditions. Il s'agit de :

- La pension d'invalidité : compatibilité entre le taux d'[invalidité](#) et la reprise de l'activité exigée ;
- La pension de vieillesse : obligation de suivre une activité salariale du salarié retraité ;
- Les indemnités de congés payés ;
- La rémunération : si le maintien du salaire est effectif pendant l'arrêt maladie.

Le salarié peut-il bénéficier des indemnités complémentaires ?

Le salarié peut bénéficier d'indemnités complémentaires dès lors que les conditions sont remplies.

Conditions à remplir

Pour bénéficier de l'**indemnité complémentaire** pendant l'arrêt maladie, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir 1 an d'ancienneté à compter du début de l'arrêt de travail ;
- Percevoir des indemnités journalières pour maladie ;
- transmettre l'arrêt maladie à l'employeur sous 48 heures ;
- Être soigné en France ou sur le territoire de l'un des États membre de l'UE ;
- Ne pas exercer d'activité professionnelle pendant l'arrêt maladie.

Le montant de l'indemnité

Le **montant de l'indemnité complémentaire** par l'employeur se calcule comme suit :

- 90 % du salaire brut normalement perçu pendant le temps effectif de travail pendant les 30 premiers jours ;
- 66 % du salaire brut normalement perçu pendant le temps effectif de travail à partir du 31^e.

Par ailleurs, pour chaque arrêt de travail, le délai de carence est d'une semaine civile soit **7 jours**. Autrement dit, l'indemnité complémentaire par l'employeur sera **payée à partir du 8^e jour d'arrêt** de travail pour maladie.

La durée de versement de l'indemnité complémentaire par l'employé dépend de l'ancienneté du salarié.

Ancienneté	Durée de versement	Montant
Entre 1 et 5 ans	60 jours	30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %
Entre 6 et 10 ans	80 jours	40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %
Entre 11 et 15 ans	100 jours	50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %
Entre 16 et 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %
Entre 21 et 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %
Entre 26 et 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %

À partir de 31 ans 180 jours 90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %

Bon à savoir : Certaines mutuelles proposent le paiement d'un complément de salaire en arrêt maladie. Le versement de l'allocation se fait généralement sur 3 ans à partir du jour de l'arrêt de travail. Ce complément n'est possible que dans le cadre d'un maintien de salaire.

FAQ

Quel est le délai d'envoi de l'arrêt maladie ?

Le salarié doit envoyer l'arrêt maladie à son employeur dans les 48 heures suivant la visite chez le médecin. Par ailleurs, si ce dernier n'a pas transmis l'arrêt maladie à la CPAM, le salarié doit le faire dans les 48 heures.

Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

L'accident du travail est caractérisé lorsque le salarié a été victime d'un accident dans le cadre de son travail et que l'accident lui a causé un dommage physique et/ou psychologique.

Dans quels cas une visite de reprise doit-elle être organisée ?

En cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail supérieur à 30 jours, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise de travail. La visite doit avoir lieu au plus tard 8 jours après la reprise du travail.