

l'indemnité journalière correspond à 50 % du salaire journalier de base. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail (12 mois en cas d'activité saisonnière), dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel brut. Au 1^{er} janvier 2024, le montant maximum de l'indemnité journalière est de 52,28 €. Les indemnités journalières sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS). Hormis celles versées en raison d'une affection de longue durée, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, prélevé à la source selon le taux calculé et transmis par l'administration fiscale.

5. Quelles conséquences sur les congés ?

Depuis avril 2024, **les absences pour maladie non professionnelles doivent être décomptées désormais comme du temps de travail effectif et prises en compte pour l'acquisition des congés payés** à raison de 2 jours de congés payés acquis par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par an. L'employeur n'a pas le droit de déduire du congé annuel du/de la salarié-e les jours d'absence pour maladie.

6. Quels contrôles et contre-visites ?

L'employeur et l'Assurance maladie ont le droit de faire procéder à une **contre-visite médicale** au domicile du/de la salarié-e de façon imprévue et en dehors des heures de sortie prévues sur l'arrêt de travail. Le/la salarié-e doit se soumettre à ces contre-visites. S'il/elle est absent-e de son domicile lors du contrôle, il/elle devra en justifier (par exemple, un rendez-vous médical). Si la contre-visite juge l'arrêt non légitime, l'employeur peut suspendre le paiement du complément de salaire, la Sécurité sociale le paiement des indemnités journalières. Si le/la salarié-e quitte le département pendant un arrêt maladie, l'accord de la CPAM est obligatoire.

7. Quelles sont les conditions pour une reprise de travail ?

Si l'arrêt de travail a été au moins de 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail et ce, au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

En cas de maladie, le/la salarié-e bénéficie d'un arrêt de travail sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi par un médecin. Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu et le/la salarié-e est soumis-e à diverses obligations.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>



N° 31
Avril 2025

L'arrêt de travail pour maladie en 7 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Quelles sont les démarches à effectuer ?

La suspension du contrat de travail pour maladie est soumise à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin traitant. Le médecin doit mentionner sur l'avis d'arrêt de travail les éléments médicaux justifiant l'interruption de travail. Ces éléments ne figurent que sur les volets 1 et 2 destinés aux services de la Sécurité sociale.

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, le/la salarié-e doit impérativement :

- transmettre les volets 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par son médecin à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ; cela peut être effectué par le médecin avec l'accord de l'intéressé-e par télétransmission ;
- transmettre à son employeur (ou à France Travail pour les demandeur-es d'emploi) le volet 3 qui ne comporte aucunement les données médicales de l'avis, dans un délai établi par la convention collective, ou à défaut dans les 2 jours à titre d'usage.

La déclaration d'incapacité de travail justifie l'absence au travail et permet de percevoir des indemnités de la Sécurité sociale, ainsi qu'éventuellement des indemnités complémentaires de l'employeur.

En cas de non-respect de ce délai, la CPAM l'informe du retard constaté et de la sanction encourue en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent. Cette sanction est une retenue financière de 50% du montant des indemnités journalières prévues. Elle s'applique uniquement pour la période comprise entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi. Toutefois, la retenue financière n'est pas applicable si une hospitalisation ou l'impossibilité de transmettre l'arrêt dans les 2 jours justifient le retard.

Durant l'arrêt de travail, le/la salarié-e doit respecter les **obligations** suivantes :

- **suivre les prescriptions** du médecin ;
- **se soumettre aux contrôles médicaux** organisés par l'employeur et la CPAM ;
- **respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées** ;
- **s'abstenir de toute activité**, sauf autorisation du médecin.

2. Et en cas de prolongation de l'arrêt de travail ?

En cas de **prolongation de son arrêt de travail**, le/la salarié-e doit accomplir les mêmes démarches, dans les mêmes délais que pour l'arrêt initial.

Sauf impossibilité justifiée par le/la salarié-e, les indemnités journalières ne sont maintenues que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par :

- le/la médecin prescripteur de l'arrêt initial (ou son/sa remplaçant-e) ;
- ou le/la médecin traitant-e (ou son/sa remplaçant-e) ;
- ou un-e médecin spécialiste consulté-e à la demande du médecin traitant-e ;
- ou à l'occasion d'une hospitalisation.

3. Un arrêt de travail pour maladie protège-t-il d'un licenciement ?

NON... Si le licenciement d'un-e salarié-e en raison de son état de santé ou d'un handicap est interdit (et peut être sanctionné par les Prud'hommes pour nullité du licenciement), **l'employeur peut procéder au licenciement durant un arrêt maladie :**

- Pour **inaptitude**, lorsque le/la salarié-e est déclaré-e inapte par la médecine du travail à occuper l'emploi qu'il ou elle occupait précédemment ou tout emploi dans l'entreprise et que son employeur est dans l'impossibilité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités ; ou encore lorsque la médecine du travail estime que *« tout maintien du/de la salarié-e dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »* ; ou que *« l'état de santé du/de la salarié-e fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*.
- Lorsque ses **absences** répétées ou prolongées perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif, à condition que la maladie ou l'accident ne soient pas liés à un manquement de l'employeur. Certaines conventions collectives encadrent cette situation.
- Pour des motifs étrangers à l'état de santé comme des faits relevant du pouvoir disciplinaire de l'employeur et antérieurs à l'arrêt maladie OU pour motif économique !

L'information et la transmission tardives à l'employeur de l'arrêt de travail pouvant constituer un motif de licenciement...

4. Quelle est la rémunération durant l'arrêt et sous quelles conditions ?

Durant l'arrêt de travail, le/la salarié-e ne perçoit normalement plus son salaire. En revanche, s'il ou elle remplit les conditions pour en bénéficier, il/elle perçoit :

- des **indemnités journalières** de la Sécurité sociale ;
- des **indemnités complémentaires** (légales ou conventionnelles) de son employeur, lorsqu'il/elle justifie d'une certaine ancienneté ;
- éventuellement, des indemnités d'un régime complémentaire de **prévoyance**.

Pour un arrêt de travail de moins de 6 mois, il faut :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'interruption de travail ;
- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt.

Au-delà du 6^e mois d'arrêt de travail, il faut :

- à la date d'interruption de travail, justifier de 12 mois d'affiliation en tant qu'assuré-e social-e auprès de l'Assurance maladie ;
- ET avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption de travail ;
- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire pendant les 12 mois civils (ou les 365 jours) précédant l'arrêt. Quelles indemnités ?

Les **indemnités journalières** sont versées à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, après un délai de carence de 3 jours. Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- reprise d'activité n'ayant pas dépassé 48 heures entre 2 arrêts de travail liés à une même cause ;
 - arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée.
- Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail.

La **durée maximale** varie selon l'**affection** :

- une ou plusieurs affections ou maladies ordinaires : au maximum 360 indemnités journalières pour une période quelconque de 3 ans ;
- affections de longue durée (ALD) : pendant 3 ans de date à date pour chaque affection. Une nouvelle période d'indemnisation de trois ans reste possible si l'assuré-e a repris son travail pendant au moins un an sans interruption. Le montant de