

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.

Quelles conséquences sur les congés ?

En l'état actuel du droit national, les absences pour maladie n'ouvrent pas droit aux congés payés, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Pendant, l'employeur ne peut déduire du congé annuel du/de la salarié-e les jours d'absence pour maladie. Le droit communautaire impose que tout-e salarié-e ait au moins 4 semaines de congés payés ; il s'applique dans certaines entreprises publiques.

Les congés payés non pris à la rupture du contrat de travail sont toujours indemnisés par l'employeur.

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 impromptue 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 ou elle est absent-e de son domicile lors du contrôle, il/elle devra en justifier (par exemple par 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. Le/la salarié-e, qui doit quitter le département pendant un arrêt maladie, doit obligatoirement obtenir l'accord de la CPAM.

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. Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ou de maladie ou d'accident non professionnels, le/la salarié-e a droit à une visite médicale de reprise par la médecine du travail dans les 8 jours suivant la reprise du travail.

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/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branches>

Cefi Solidaires

N° 16
Nov. 2020

Les arrêts maladie

en 5 questions

Allô ! On est sous l'eau !
Comme tu es chez toi, tu peux faire le support client ?



Union syndicale
Solidaires

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

Quelles démarches sont à effectuer ?

La suspension du contrat de travail pour maladie est soumise à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin traitant.

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) ;
- transmettre à son employeur le volet 3 de cet avis, dans un délai établi par la convention collective, souvent fixé à 2 jours.

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 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.

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.

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.

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.

Rappel

Le licenciement d'un-e salarié-e en raison de son état de santé ou d'un handicap est interdit sauf :

- **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'incapacité 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 lié à un manquement de l'employeur.

Quelle rémunération 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 (légal 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'immatriculation 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 trois 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 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 2020, le montant maximum de l'indemnité journalière est de 45,55 euros.