

2 0 2 1

# Santé Info Droits PRATIQUE — D.1 —

## SANTÉ ET TRAVAIL

# 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. 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 Santé Info Droits pratique D.1.2.](#)

Enfin, la situation des agents de la fonction publique pendant les congés maladie est abordée dans les [fiches Santé Info Droits pratique D.2 - « Fonctionnaires : les congés pour maladie », D.2.1 - « Agents contractuels de la fonction publique : les congés pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle »](#) et [D.2.2 « Le temps partiel dans la fonction publique »](#).

### 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.

Par ailleurs pour bénéficier de cette indemnisation sans pénalité, l'assuré doit :

- envoyer son arrêt de travail dans un délai de 2 jours (article R321-2 du Code de la Sécurité sociale - CSS) ;
- observer les prescriptions du médecin ;
- se soumettre aux contrôles organisés de sa caisse ;
- respecter les heures de sorties autorisées par le prescripteur de l'arrêt ;
- s'abstenir de toute activité non autorisée ;
- informer la caisse d'une reprise d'activité précoce (art. L323-6 du CSS).

### 1. Le droit à l'indemnisation

Pour être indemnisé par la Sécurité sociale, l'assuré doit réunir un certain nombre de conditions administratives. 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.

		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 <b>150 heures</b> au cours des <b>trois mois précédant l'arrêt de travail</b> ; 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, <b>justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie</b> et avoir travaillé au moins <b>600 heures au cours des douze derniers mois</b> ; 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** : un certain nombre d'évènements (notamment : chômage, arrêt maladie, congé maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé de soutien familial...) peut venir modifier cette règle générale, une autre période pouvant alors être prise en compte.

### 2. Point de départ de l'indemnisation

On parle de délai de carence lorsque l'arrêt n'est pas indemnisé dès le premier jour. Les règles en la matière diffèrent selon la nature de l'arrêt maladie :

Arrêt pour une maladie « ordinaire »	Arrêt maladie en lien avec une affection de longue durée	Arrêt maladie en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle
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 <sup>er</sup> jour des arrêts suivants en lien avec la même ALD (article R323-1 1° du CSS)	Pas de délai de carence (article L433-1 du CSS)

### 3. Durée maximale d'indemnisation

L'examen de la durée des droits aux indemnités journalières se fait par catégorie d'arrêt maladie.

Les durées indiquées ci-dessous correspondent à des périodes maximales d'indemnisation. Sur critères médicaux, le médecin-conseil de la Sécurité sociale 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. Par consolidation, on entend le fait que l'état de santé de la victime n'évolue plus en aggravation ou en amélioration. En cas de consolidation, cette décision va parfois s'accompagner de la mise en place d'une pension d'invalidité ou d'une rente ou d'un capital en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En cas de désaccord avec ces décisions, celles-ci peuvent faire l'objet de recours.

### **Arrêts en lien avec une maladie « ordinaire » (sans lien avec une ALD ni avec une maladie professionnelle ou accident du travail)**

360 jours sur une période glissante de 3 ans (article R323-1 4° du CSS)

La notion de période glissante signifie qu'à chaque jour d'arrêt de travail, on examine le nombre de jours d'arrêt maladie dont l'assuré a éventuellement bénéficié lors des 3 ans précédant.

### **Arrêt en lien avec une affection de longue durée**

La durée des droits aux arrêts en lien avec une ALD se calcule pour chaque ALD, de manière distincte :

3 ans à partir du premier arrêt en lien avec l'ALD (article R323-1 2° du CSS) quel que soit le nombre de jours d'arrêts maladie prescrits en lien dans cette période.

Il est possible d'ouvrir une nouvelle période de 3 ans en cas de reprise du travail sans arrêt de travail en lien avec cette même ALD pendant une période minimale de 1 an. C'est ce que l'on nomme la reconstitution des droits.

Par ailleurs, à l'issue de cette période de 3 ans, l'assuré qui n'a pas pu reconstituer ses droits peut, dans un délai d'un an à partir de cette date, bénéficier d'un reliquat d'indemnités journalières dans la limite de 360 jours d'indemnisation toutes affections confondues aux cours des 3 années précédant le jour d'arrêt de travail (*Circulaire interministérielle n° DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie*).

### **Arrêt en lien avec une maladie professionnelle ou un accident du travail**

L'assuré peut être indemnisé sans limite de durée, jusqu'à la consolidation de son état de santé.

En cas de rechute, de nouvelles indemnités journalières pourront être de nouveau attribuées.

## **4. 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.

Le salaire de référence correspond aux salaires soumis à cotisations des 3 dernières paies des mois civils précédant l'arrêt de travail (pour les salariés mensualisés et les travailleurs non saisonniers). Les salaires pris en considération pour le calcul des indemnités journalières sont plafonnés à hauteur de 1,8 SMIC pour chaque paie (article R323-4 du CSS).

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

En vertu des articles L433-2, R433-1 et R433-3 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**.

Le salaire de référence correspond au montant de la dernière paie du mois civil précédant l'arrêt de travail.

## **5. Montants maximum des indemnités journalières**

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

En 2021, le montant des indemnités journalières ne peut dépasser 47,03 euros (R323-9 du CSS). Par ailleurs, pour chaque arrêt successif lié à une même ALD au cours de la période de 3 ans, une indemnité au moins égale à celle que l'assuré percevait avant la précédente reprise du travail (*Circulaire interministérielle n° DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015*).

### **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 2021, les montants maximums des indemnités journalières versées en raison d'un arrêt en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle sont de 205,84 € pour les 28 premiers jours consécutifs d'indemnisation et de 274,46€ 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**

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<sup>e</sup> 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 ans à moins de 21 ans	60 jours à 90% du salaire brut puis 60 jours à 66,6%
De 21 ans 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 de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin bénéficient d'un maintien de salaire à 100% dès le 1<sup>er</sup> 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. A l'issue de cette période, les règles générales concernant le maintien légal doivent s'appliquer si le salarié remplit les conditions requises pour les arrêts supérieurs 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 du service des ressources humaines et/ou 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. Sur ce point, il est possible de consulter la fiche [Santé Info Droits pratique D.1.1 - Le contrôle des arrêts maladie des salariés par l'employeur et ses conséquences sur l'indemnisation](#).

## 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, toute personne peut souscrire une telle assurance à titre individuel.

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 l'indemnisation 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 de maintien de salaire 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 01 53 62 40 30

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

**Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h**  
**Mardi, jeudi : 14h-20h**

Posez vos questions en ligne sur [www.france-assos-sante.org/sante-info-droits](http://www.france-assos-sante.org/sante-info-droits)



### Fiches Santé Info Droits Pratique

- [C.3 - Le contentieux de la Sécurité sociale et de l'aide sociale](#)
- [D.1.1 - Le contrôle des arrêts maladie des salariés par l'employeur et ses conséquences sur l'indemnisation](#)
- [D.1.2 - Le temps partiel thérapeutique des salariés](#)
- [D.4 - Les droits des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle](#)
- [D.6 - Aptitude et inaptitude médicale des salariés](#)
- [D.7 - Les contrats de groupe obligatoires](#)
- [E.1 - Accès à l'assurance des personnes malades ou en situation de handicap](#)

### ÉVALUEZ NOTRE DOCUMENTATION !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins, nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de notre documentation disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.france-assos-sante.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !