

Maladie (indemnisation)

Le salarié malade contraint d'interrompre son travail en raison de sa maladie perçoit, sous certaines conditions, des indemnités journalières de sécurité sociales* (IJ ou IJSS) de maladie versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour compenser sa perte de gain. Il peut également prétendre à des indemnités compensatrices de perte de salaire versées par l'employeur en complément des IJ de la sécurité sociale sur justification d'un certificat médical. L'employeur et la CPAM peuvent contrôler la véracité de l'état de santé du salarié absent pour maladie par une contre-visite médicale [voir [Maladie \(contrôle des arrêts de travail\)*](#)].

Indemnités journalières de maladie

Sous certaines conditions, le salarié a droit à une des [indemnités journalières de sécurité sociale*](#) lorsqu'il est en incapacité de travail. Par ailleurs, les IJ sont maintenues, totalement ou partiellement, après une reprise partielle du travail dans le cadre d'un [temps partiel thérapeutique*](#) (c. séc. soc. [art. L. 323-3](#)).

Indemnisation du salarié malade		
	Indemnités journalières de sécurité sociale (1)	Indemnisation complémentaire dans le cadre de la loi sur la mensualisation (2)
Conditions d'ouverture	Pendant les 6 premiers mois d'arrêt de travail : 1 015 SMIC au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt ou 150 h (3) de travail au cours des 3 mois précédant l'arrêt. À partir du 7^e mois : être immatriculé depuis au moins 12 mois et justifier de cotisation « maladie » sur une rémunération au moins égale à 2 030 SMIC horaires ou avoir effectué au moins 600 (3) heures de travail salarié ou assimilé pendant les 12 mois précédents.	1 an
Délai de carence	3 jours (appliqué la première fois seulement en cas d'arrêts successifs liés à une ALD sur une période de 3 ans).	7 jours
Montant des indemnités	- 50 % du gain journalier de base plafonné (2/3 pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge à partir du 31 ^e jour d'arrêt) ; - au maximum 1/730 d'un plafond (1/547,5 pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge à partir du 31 ^e jour d'arrêt) (4).	1re période d'indemnisation : 90 % de la rémunération brute sous déduction de l'indemnité journalière. 2e période d'indemnisation : 2/3 de cette même rémunération.
Durée de l'indemnisation	- 360 jours au maximum au cours de 3 années consécutives ; - 3 ans en cas d'« affection de longue durée » (ALD).	Pour chaque période d'indemnisation : 30 jours, augmentés de 10 jours par 5 ans d'ancienneté au-delà de la première année avec un maximum de 90 jours.

(1) Voir [Indemnités journalières de sécurité sociale*](#). Le SMIC horaire pris en considération est celui en vigueur au premier jour de la période de référence.

(2) Les conventions ou accords collectifs prévoient généralement des avantages supérieurs à ceux prévus par la loi.

(3) Condition assouplie depuis le 1.02.2015.

(4) Le plafond correspond à 1,8 SMIC en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail (arrêts de travail ayant débuté depuis le 1.01.2015 et ayant donné lieu à un arrêt de travail indemnisé à compter du 2.01.2015, circulaire DSS/SD2/2014/370 du 30 décembre 2014).

Certificat médical

Voir [Maladie*](#).

Indemnités compensatrices de perte de salaire

Indemnités versées par l'employeur - Le salarié absent pour maladie peut prétendre à des indemnités versées par l'employeur, complémentaires des IJ. À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié bénéficie des dispositions de la loi sur la mensualisation sachant que ces dispositions ont été introduites dans le code du travail (voir tableau reproduit dans cette étude) (c. trav. [art. L. 1226-1](#) et [D. 1226-1](#) et s.).

Conditions d'attribution - Il faut avoir au moins 1 an d'ancienneté, être pris en charge par la sécurité sociale, justifier de son incapacité dans les 48 h (voir [Maladie*](#)), être soigné en France ou dans un autre pays de l'UE ou de l'Espace économique européen (c. trav. [art. L.1226-1](#)).

Par exception, le droit aux indemnités journalières complémentaires de l'entreprise est garanti aux victimes d'actes de terrorisme, même si elles ne justifient pas de leur incapacité dans les 48 heures (c. trav. [art. L. 1226-1](#) ; c. séc. soc. [art. L. 169-1](#)). Les intéressés doivent remplir les autres conditions.

Pour savoir si le salarié totalise l'ancienneté qui lui permet de prétendre au maintien de salaire prévu en cas d'absence (code du travail ou convention collective), il faut se placer à la date du premier jour de l'absence pour maladie (c. trav. [art. D.1226-8](#) ; cass. soc. 7 juillet 1993, n° [90-40906](#), BC V n° 198).

Montant et durée d'indemnisation - Le salarié perçoit (c. trav. [art. D. 1226-1](#) et [D. 1226-5](#)) :

- 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours ;
- 2/3 de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants.

De ces montants, l'employeur déduit les IJ versées par la sécurité sociale (voir [Indemnités journalières de sécurité sociale de maladie*](#)) et, le cas échéant, la part des prestations versées par un régime complémentaire de prévoyance correspondant aux cotisations patronales versées.

L'indemnisation ne commence qu'à compter du 8^e jour (c. trav. [art. D. 1226-3](#)).

Quant à l'incidence de ce délai de carence sur le calcul de la retenue sur salaire correspondant à cette période, voir ci-après.

Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 1 an, mais ne peuvent dépasser chacun 90 jours (c. trav. [art. D. 1226-2](#)).

En cas d'arrêts successifs pour maladie, la durée de l'indemnisation est limitée, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au temps d'indemnisation acquis en raison de l'ancienneté (c. trav. [art. D. 1226-4](#)).

Maintien du salaire brut ou net - La garantie de rémunération correspond à un pourcentage du salaire brut (c. trav. [art. L. 1226-1](#)). Certaines conventions collectives peuvent garantir un maintien (total ou partiel) du salaire net.

Si la convention collective prévoit expressément un maintien de salaire brut, l'employeur n'aura d'autre choix que de s'y plier. Le salarié profite, dès lors, de l'économie de cotisations produite par les IJSS (soumises uniquement à CSG et CRDS) et sa rémunération nette est alors supérieure à son salaire net habituel d'activité.

Par ailleurs, le versement de la garantie de rémunération n'est pas nécessairement subordonné au versement d'IJSS, lorsqu'un salarié ne remplit pas les conditions pour y ouvrir droit (il avait travaillé moins de 200 heures au cours des trois derniers mois ; condition exigée à l'époque des faits, ramenée à 150 heures depuis le 1.02.2015) quand bien même la convention collective applicable (secteur de la distribution directe) prévoit que cette garantie s'entend déduction faite notamment des IJSS (cass. soc. 1er février 2012, n° [10-27308](#), BC V n° 52).

Lorsque la convention collective ne précise pas si le maintien porte sur la rémunération brute ou nette, en l'absence d'usage plus favorable dans l'entreprise, l'employeur peut se contenter de maintenir le salaire net (cass. soc. 11 mars 1997, n° [94-40869](#) D).

Traitement de la CSG et de la CRDS - Sauf usage ou dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'a pas à assumer la CSG et la CRDS prélevées sur les IJSS, qui restent à la charge du salarié. La seule obligation de l'employeur est de maintenir le salaire net du salarié avant précompte de la CSG et de la CRDS sur les IJSS et non après (cass. soc. 15 décembre 2004, nos [02-43033](#) et 03-13074, BC V nos 339 et 340 ; cass. soc. 30 mars 2005, n° [04-45556](#), BC V n° 115).

Conséquence d'une décision de suspension des IJSS - Une décision de suspension des IJSS permet à l'employeur de cesser de verser l'indemnisation complémentaire mise à sa charge par la loi (c. trav. [art. L. 1226-1](#)). Il en va de même pour le maintien de salaire prévu par les conventions collectives, lorsqu'il est conditionné par l'indemnisation sécurité sociale. La sécurité sociale est tenue d'informer l'employeur en cas de suspension du versement des IJ (c. séc. soc. [art. L. 315-2](#)).

Conséquence d'un placement sous contrôle judiciaire - Un salarié placé sous contrôle judiciaire avec interdiction de toute relation avec son employeur et le personnel de l'entreprise et qui tombe ensuite malade n'a pas droit au maintien de salaire prévu par la loi ou la convention collective, et ce jusqu'à la mainlevée du contrôle judiciaire. Il peut à nouveau prétendre à l'indemnisation dès que le contrôle judiciaire est levé. Dans la mesure où le contrôle n'a fait que suspendre les droits à indemnisation au titre de la garantie de salaire pour cause de maladie, la période de maladie qui s'est confondue avec la période de contrôle judiciaire ne s'impute pas sur la durée de la garantie de salaire (cass. soc. 31 mai 2012, n° [10-16810](#), BC V n° 165).

Actions de formation - Le contrat de travail d'un salarié atteint d'une maladie demeure suspendu pendant les périodes au cours desquelles il suit, avec l'accord de son médecin traitant, des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe et autorisées par cette dernière. Au préalable, l'avis du médecin-conseil est requis et la durée de ces actions doit être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail (c. trav. [art. L. 1226-1-1](#) ; c. séc. soc. [art. L. 323-3-1](#)).

Subrogation

L'employeur peut être subrogé de plein droit dans la perception des indemnités journalières pour les arrêts maladie ayant débuté depuis le 1.07.2013 (voir [Indemnités journalières de sécurité sociale*](#)).

Calcul d'une retenue sur salaire

Sauf dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le maintien intégral de la rémunération pendant toute la période non travaillée (voir ci-avant), le salaire peut être réduit en cas d'absence pour maladie. Dans ce cas, le montant de la retenue à effectuer sur le salaire doit être proportionnel au temps d'absence (voir [Absence*](#)).

Le cas échéant, le délai de carence applicable avant le maintien de la rémunération a une incidence sur ce calcul. Par exemple, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir un délai de carence de 3 jours. L'employeur ne peut pas, en application de ces dispositions, effectuer une retenue au titre d'un samedi et d'un dimanche inclus dans ce délai de carence pour un salarié travaillant du lundi au vendredi (cass. soc. 26 janvier 2011 n° [08-45204](#), BC V n° 41).

En l'espèce, il s'agissait d'un délai de carence prévu par une convention collective. La solution devrait être la même en cas d'application du délai de carence légal (c. trav. [art. D. 1226-3](#)) (voir ci-avant).

POUR ALLER PLUS LOIN :

RF Social, Cahier juridique 160 « Cotisations, prestations et chiffres utiles ».

VOIR AUSSI :

Assurance maladie ; Indemnités journalières de sécurité sociale ; Indemnités journalières de sécurité sociale de maladie ; Maladie ; Maladie (contrôle des arrêts de travail) ; Maladie (remboursement de).

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 01/01/2016)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.