

TRYBA[®]

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**

Guide pratique

Gérer l'arrêt de travail

Introduction

Dans ce guide pratique, vous trouverez toutes les informations utiles et pratiques afin de savoir comment gérer les arrêts de travail de vos salariés.

Vous aurez également accès à plusieurs documents en annexe, qui vous seront utiles en cas d'arrêt de travail de vos salariés.

I/ Les démarches et obligations du salarié

En cas de maladie et lorsque son état de santé ne lui permet pas de travailler, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur par tous moyens (soit par oral, soit par écrit), et justifier son état de santé avec un certificat médical.

En cas de prolongation, il devra effectuer les mêmes démarches.

Pour sa démarche, le salarié devra utiliser le formulaire remis par le médecin. Il s'agit de l'avis d'arrêt de travail (Cerfa n° 10170*06).

Si la convention collective ou l'accord d'entreprise ne fixe pas de délai, l'usage veut que cette information soit donnée à l'employeur dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail du salarié.

Une information tardive est fautive et peut justifier un licenciement (Cass. soc. 21-11-2012 n° 11-18.686 F-D).

Attention : selon une jurisprudence constante, l'absence de justification de la maladie ne constitue en aucun cas la manifestation d'une volonté non équivoque de démissionner (Cass. soc. 29-5-1990 n° 87-41.827 D). Elle peut toutefois justifier un licenciement pour faute, en particulier lorsque l'employeur est laissé dans l'ignorance des raisons de l'absence du salarié malgré des relances (Cass. soc. 9-7-2008 n° 07-41.483 F-D ; 26-5-2010 n° 08-41.595 F-D).

En effet, si le salarié ne respecte pas cette obligation d'information et de transmission vis-à-vis de son employeur, il se place en situation fautive. Il risque alors une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, car l'absence injustifiée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le salarié doit justifier cette information en adressant à l'employeur le feuillet n°3 du certificat médical établi par son médecin traitant, précisant les dates et motifs de l'arrêt de travail. Il doit envoyer les feuillets n°1 et n°2 à sa CPAM.

Cette démarche justifie son absence au travail. Elle permet au salarié de percevoir des indemnités de la Sécurité sociale, et s'il y a droit, des indemnités versées par son employeur.

Si le salarié adresse l'arrêt hors délai, la CPAM l'informerá du retard constaté et précisera qu'il risque une retenue financière en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.

Cette retenue est fixée à 50 % du montant des indemnités journalières du salarié.

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 le salarié justifie d'une hospitalisation ou de l'impossibilité de transmettre l'arrêt dans les 2 jours.

Durant l'arrêt de travail, le salarié doit respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions de son médecin ;
- Se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et/ou la Sécurité sociale ;
- Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées ;
- S'abstenir de toute activité, sauf autorisation de son médecin traitant.

S'il ne respecte pas ces obligations, le versement des indemnités journalières sera suspendu.

De plus, si le salarié exerce une activité rémunérée non autorisée par son médecin traitant, il s'expose à une sanction financière.

II/ Les démarches et obligations de l'employeur

En cas d'arrêt de travail pour maladie du salarié, l'employeur a des obligations au début de l'arrêt de travail, en cas d'arrêt prolongé au-delà de 6 mois et au retour du salarié.

1/ Dès le début de l'arrêt maladie

Dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par le médecin de votre salarié, vous devrez établir son attestation de salaire.

Cette attestation permet de déclencher le versement des indemnités journalières auxquelles votre salarié peut avoir droit.

***Important** : plus vite l'attestation de salaire sera transmise, plus vite votre salarié pourra percevoir ses indemnités journalières. Cette démarche est donc à effectuer le plus tôt possible, afin de ne pas retarder le versement des indemnités journalières.*

L'attestation de salaire peut être transmise :

-soit via net-entreprises.fr ;

-soit via le logiciel de paie certifié ;

-soit par courrier en envoyant le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières » à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du salarié (Cerfa n°11135*04).

2/ Au moment de la reprise du travail

Au moment de la reprise du travail par votre salarié, vous devrez effectuer certaines démarches.

Il existe plusieurs hypothèses :

- Soit vous avez déjà opté pour la Déclaration sociale nominative (DSN) :

Si la reprise du travail a eu lieu à la date prévue par l'arrêt de travail : elle doit être signalée dans la DSN mensuelle.

Si la reprise du travail a été repoussée : il vous suffit de modifier la date de fin prévisionnelle de l'arrêt de travail dans votre logiciel de paie.

Si la reprise du travail a eu lieu plus tôt que prévu : elle doit être déclarée dans les 5 jours suivant la reprise dans une DSN événementielle.

- Soit vous n'avez pas opté pour la DSN :

Si la reprise du travail a eu lieu à la date prévue ou si la reprise du travail a été repoussée : vous n'aurez aucune démarche à effectuer. Il vous suffira de conserver les documents relatifs à l'arrêt de travail du salarié, car ils pourront vous être demandés lors d'un contrôle de l'Assurance Maladie.

Si la reprise du travail a été anticipée : vous devrez la signaler à la CPAM du salarié dans les 5 jours suivant la reprise.

3/ Si l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà de 6 mois

Deux cas de figures se présentent :

- soit vous avez adhéré à la DSN : il vous suffit de modifier la date de fin prévisionnelle de l'arrêt de travail dans votre logiciel de paie ;
- soit vous n'avez pas encore adhéré à la DSN : vous devez établir une nouvelle attestation de salaire (Cerfa n°11136*05).

III/ Les règles d'indemnisation du salarié en arrêt maladie

Votre salarié, placé en arrêt de travail, pourra percevoir des indemnités journalières (IJ) de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Elles lui seront versées sous conditions de cotisations avec un délai de carence. Leur montant varie selon son salaire.

Sous conditions, vous devrez également lui verser des indemnités, pouvant compléter les IJ jusqu'à 90 % de son salaire.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le maintien intégral de son salaire.

Les indemnités journalières sont donc cumulables avec le maintien de salaire pendant l'arrêt de travail.

- **Les conditions d'indemnisation**

- **Jusqu'à 6 mois d'arrêt de travail**

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de son arrêt, votre salarié devra justifier, au jour de l'interruption de travail, des conditions suivantes :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt,
- ou avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

Exemple : l'arrêt de travail a débuté le 1er juillet 2020.

Le droit aux IJ est ouvert :

si votre salarié a travaillé au moins 150 heures entre le 1er avril 2020 et le 30 juin 2020,

ou s'il a, entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020, cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 10 302,25 €.

➤ Après 6 mois d'arrêt de travail

Pour continuer à être indemnisé si son arrêt de travail se prolonge au-delà de 6 mois, votre salarié devra remplir les conditions suivantes :

-à la date d'interruption de travail, justifier d'une affiliation à la Sécurité sociale depuis 12 mois au moins,

-et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt,

-ou avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

Exemple : l'arrêt de travail de plus de 6 mois a débuté le 1er juillet 2020.

Le droit aux IJ au-delà de 6 mois est ouvert :

-s'il était déjà affilié à la Sécurité sociale avant juillet 2019,

-et si vous avez travaillé au moins 600 heures entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2020,

-ou si, pendant cette même période, vous avez cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 20 360,90 €.

● Montant de l'indemnisation

➤ Mode de calcul

Dans le cas général, les IJ sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si le salarié est mensualisé, le salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts (servant d'assiette, au calcul des cotisations dues par les assurances maladie, maternité, invalidité et décès) perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Par exemple, avec un salaire perçu de 2 000 € par mois les 3 mois précédant l'arrêt de travail, un salarié perçoit des IJ fixées à 32,87 € par jour (soit $2\,000 \times 3 / 91,25 = 65,75$, puis $65,75 \times 50\% = 32,87$).

Le salaire pris en compte pour calculer le gain journalier de base est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 770,95 € par mois en 2020).

Si le salarié a au moins 3 enfants à charge, les règles sont les suivantes :

Les IJ sont égales à 50 % du salaire journalier de base pendant les 30 premiers jours de l'arrêt de travail de votre salarié.

À partir du 31e jour d'arrêt, ses IJ sont égales aux 2/3 du salaire journalier de base.

Si le salarié est mensualisé, le salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts (servant d'assiette, au calcul des cotisations dues par les assurances maladie, maternité, invalidité et décès) perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Par exemple, avec un salaire perçu de 2 000 € par mois les 3 mois précédant l'arrêt de travail, un salarié perçoit des IJ fixées à 32,87 € par jour (soit $2\,000 \times 3 / 91,25 = 65,75$, puis $65,75 \times 50\% = 32,87$). À partir du 31e jour, le même salarié perçoit 43,83 € par jour (soit $2\,000 \times 3 / 91,25 = 65,75$, puis $65,75 \times (2/3) = 43,83$).

Le salaire pris en compte pour calculer son gain journalier de base est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 770,95 € par mois en 2020).

➤ Montant maximum

Dans le cas général, les IJ ne peuvent pas dépasser 45,55 € bruts.

Si le salarié a au moins 3 enfants à charge, les IJ ne peuvent pas dépasser un montant déterminé qui varie selon la durée de l'arrêt :

- Du 4e au 30e jour d'arrêt : 45,55 € ;

- À partir du 31e jour d'arrêt jusqu'au 360e jour d'indemnisation (ou jusqu'à 3 ans d'indemnisation pour une affection de longue durée) : 60,73 €.

➤ Revalorisation

Si l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois, les IJ peuvent être revalorisées (dans la limite du montant brut maximum) en cas d'augmentation générale des salaires.

● Délai de carence

Les IJ sont versées après un délai de carence de 3 jours. Par exemple, en cas d'arrêt à partir du 1er juillet, les IJ sont versées à partir du 4 juillet.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures,

- arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD).

● Versement

➤ Les jours indemnisés

Les IJ sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail.

Exemple : votre salarié est arrêté par son médecin un mardi jusqu'au mercredi (inclus) de la semaine suivante. Il percevra des IJ du vendredi (délai de carence du mardi au jeudi) au mercredi, y compris le samedi et le dimanche.

➤ Périodicité du versement

La CPAM verse les IJ tous les 14 jours.

➤ Durée maximale de versement

La CPAM verse au maximum 360 IJ par période de 3 ans consécutifs.

Si votre salarié souffre d'une ALD, les IJ sont versées pendant 3 ans, sans limitation de nombre.

Un nouveau délai de 3 ans est ouvert si votre salarié a retravaillé pendant au moins 1 an.

Si, au bout de 3 ans, votre salarié est de nouveau en arrêt maladie alors qu'il a travaillé moins d'une année, il pourra être indemnisé s'il a reçu moins de 360 IJ sur la période de 3 ans.

● L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

➤ Conditions

Pour percevoir les indemnités complémentaires, votre salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- justifier d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de son 1er jour d'absence),
- vous avoir transmis son certificat médical dans les 48 heures,
- bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale,
- être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE),
- ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire.

➤ Délai de carence

Un délai de carence de 7 jours est prévu pour chaque arrêt de travail. Ainsi, sauf dispositions conventionnelles ou accord collectif plus favorables, le versement des indemnités complémentaires commence au 8e jour de l'arrêt maladie.

➤ Durée de versement

La durée de versement varie en fonction de l'ancienneté de votre salarié, de la manière suivante :

Nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
De 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
De 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
De 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
De 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
De 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
De 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

Si votre salarié a déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

➤ Montant

Pendant les 30 à 90 premiers jours d'arrêt selon son ancienneté, votre salarié touchera des indemnités, qui en complément de IJ, lui permettront de percevoir 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Pendant les 30 à 90 jours d'arrêt suivants, le pourcentage est abaissé aux 2/3 (soit 66,66 %) de sa rémunération.

Attention : il convient de vérifier les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise. En effet, votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables (comme par exemple le maintien intégral du salaire).

Si les IJ versées par la Sécurité sociale sont réduites (par exemple, en raison d'une hospitalisation ou d'une sanction de la CPAM pour non-respect de son règlement), le montant que vous devrez verser reste calculé en tenant compte du montant intégral des IJ.

Par ailleurs, en contrepartie de l'obligation de verser les indemnités, vous avez la possibilité de recourir à une contre-visite médicale.

IV/ Contrôle et contre-visite médicale

Durant son arrêt maladie, le salarié devra respecter les prescriptions fixées par son médecin. Une visite de contrôle pourra être effectuée à son domicile, soit à l'initiative de la Sécurité sociale, soit à votre demande.

Si vous êtes tenu de verser à votre salarié des indemnités complémentaires pendant son arrêt maladie, vous pouvez faire pratiquer une contre-visite médicale à son domicile par le médecin de votre choix. Vous n'êtes pas tenu de le prévenir à l'avance.

Ce contrôle permet de vérifier que :

- le salarié est bien présent à son domicile pendant les heures d'interdiction de sortie,
- et que son état de santé justifie toujours l'arrêt de travail prescrit (ainsi que sa durée).

Lorsque le médecin n'a pas pu réaliser la visite de contrôle parce que votre salarié était absent ou parce que ce dernier a refusé, vous pouvez suspendre le versement des indemnités complémentaires. Cette suspension s'applique sur la période d'arrêt de travail qui suit la visite de contrôle.

À noter : en Alsace-Moselle, l'employeur ne peut pas ordonner de contre-visite médicale.

V/ Le salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ?

Vous aurez l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise de travail si votre salarié revient après un arrêt pour l'un des motifs suivants, prévus par l'article R. 4624-31 du Code du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- 4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que vous aurez connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, vous devrez saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise (C. trav. art R. 4624-31).

VI/ Arrêt de travail et congés payés annuels

La maladie d'un salarié peut entraîner des conséquences sur ses congés, qui varient selon l'origine de l'arrêt de travail (maladie professionnelle ou non, accident du travail).

En cas de maladie « ordinaire » (en dehors des cas de maladie professionnelle ou accident du travail), les règles sont les suivantes :

1. Si l'arrêt de travail est établi pendant les congés payés

Lorsque le salarié est en arrêt maladie pendant ses congés payés, vous devrez reporter les jours de congés restants si la convention collective le prévoit.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le juge européen considère que le report des congés payés s'impose. Néanmoins, cette position n'a pas été confirmée par le juge français.

Si vous n'accordez pas de report au salarié arrêté durant ses congés, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'obtention de ce report.

2. Si l'arrêt de travail est établi avant les congés payés

Le salarié malade avant le départ en congés a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail.

Les congés payés acquis non pris ne sont donc pas perdus. Vous devrez accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà.

À noter : en cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice des congés payés acquis non pris.

Attention : pendant l'arrêt de travail, l'absence du salarié ne lui permet pas d'acquérir des droits à congés payés, sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Annexes :

- Avis d'arrêt de travail (Cerfa n° 10170*06) et notice n°50069#06
- Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie, maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption (Cerfa n°11135*04)
- Attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'un arrêt de travail se prolongeant au-delà de 6 mois (Cerfa n°11136*05)
- Attestation de salaire en ligne (document Net-entreprises)

Liens utiles :

- net-entreprises.fr : <https://www.net-entreprises.fr/>
- Déclaration Sociale Nominative : <http://www.dsn-info.fr/>

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.