

Les arrêts de travail



La distinction entre les différents arrêts de travail repose principalement sur leur origine (maladie, accident, événement personnel) et les obligations légales qui en découlent pour l'employeur et le salarié.

Une gestion efficace de ces arrêts de travail nécessite une **bonne connaissance des réglementations et des droits des salariés**, ainsi qu'une organisation souple et réactive pour minimiser les impacts sur la productivité et garantir le bien-être des employés.

Tour d'horizon des arrêts de travail et leur impact en paie.

Distinction des arrêts de travail

→ L'arrêt maladie (ou arrêt pour maladie ordinaire)

L'arrêt de travail pour maladie ordinaire est lié à une condition de santé qui empêche un salarié d'exercer son travail, qu'il s'agisse d'une maladie courante (comme une grippe) ou d'une maladie plus longue ou chronique (comme une affection cardiovasculaire, diabète, etc.).

La durée peut varier de quelques jours à plusieurs mois, selon la gravité de la maladie. Un certificat médical est nécessaire pour justifier l'absence.

L'employeur doit établir une attestation de salaire à transmettre à la CPAM afin de permettre une partie de l'indemnisation de son salarié.

→ L'accident de travail

Un accident de travail survient lorsqu'un salarié est blessé ou subit un dommage physique ou psychologique pendant qu'il est dans l'exercice de ses fonctions professionnelles. Cela peut être dû à une chute, une blessure, une exposition à un produit dangereux, etc.

L'employeur doit :

- **déclarer l'accident de travail auprès de la Sécurité sociale dans les 48 heures** suivant l'événement
- **établir une attestation de salaire à transmettre à la CPAM** afin de permettre une partie de l'indemnisation de son salarié.

→ L'arrêt pour maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est une affection causée directement par le travail ou les conditions de travail (exposition à des produits chimiques, bruit, gestes répétitifs, etc.). Elle est reconnue par la Sécurité sociale **après une expertise médicale**. Ce sont des **maladies liées spécifiquement aux conditions de travail** (troubles musculosquelettiques, maladies respiratoires liées à la poussière, perte d'audition due au bruit, etc..)

L'employeur doit déclarer la maladie professionnelle à la Sécurité sociale. En cas de contestation, il peut être amené à prouver que la maladie n'est pas liée aux conditions de travail ou à offrir des solutions pour éviter d'autres cas similaires dans l'entreprise.

→ L'arrêt pour congé maternité ou paternité

Le congé maternité concerne les salariées enceintes et le congé paternité concerne les pères ou les autres parents qui souhaitent prendre du temps pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Le congé maternité dure en général 16 semaines.

Le congé paternité est de 25 jours calendaires.

Ces durées peuvent varier et être plus longues en cas de naissances multiples ou au-delà du 3^{ème} enfant.

→ L'arrêt pour accident de trajet

Un accident de trajet survient pendant le trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail, ou lors de ses déplacements professionnels (missions, déplacements ponctuels, etc.).

L'employeur doit déclarer l'accident de trajet dans les 48 heures, comme pour un accident de travail. Il peut également être impliqué dans le suivi de la sécurité du salarié pendant son rétablissement.

→ Les arrêts pour raisons personnelles

La Loi prévoit des cas dans lesquels le salarié peut être indemnisé par l'employeur pour des absences à caractère personnel.

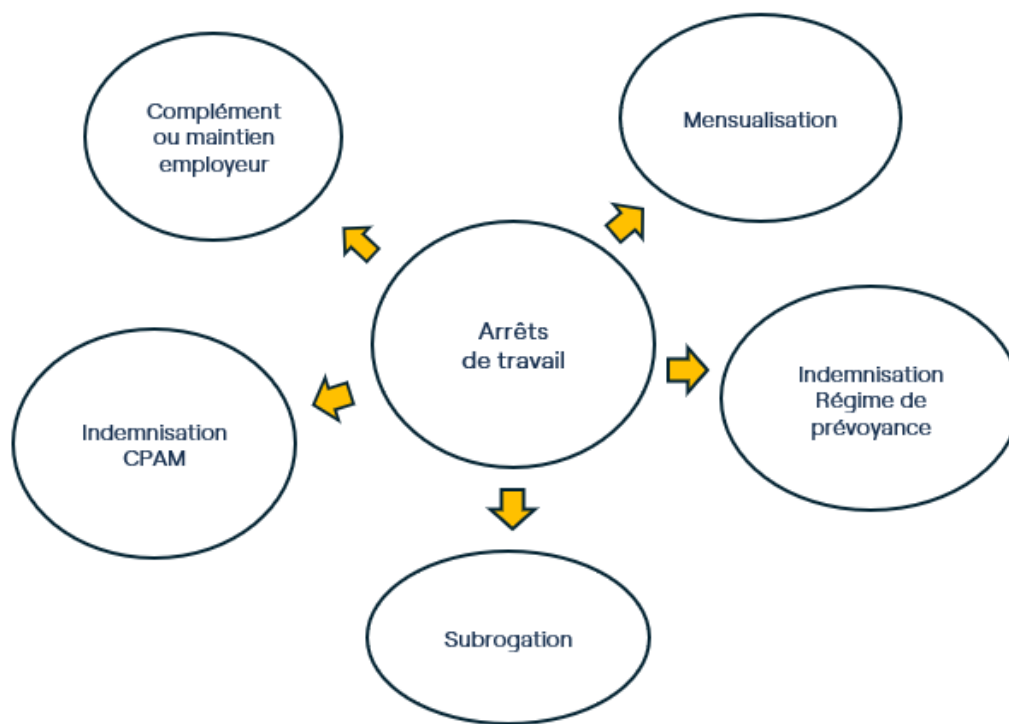
C'est le cas notamment des **jours d'absence pour évènement familial** : mariage, décès, naissance, ...



Important !

Il est IMPERATIF de vérifier les dispositions prévues dans la convention collective qui sont souvent plus favorables.

Lexique des notions préalables à distinguer



→ **L'indemnisation par la CPAM & indemnités journalières de la sécurité sociale** : indemnités versées par la sécurité sociale aux salariés en arrêt de travail maladie ou consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.

Si l'arrêt de travail est une maladie ou un accident du travail, l'indemnisation par la CPAM n'est pas la même et l'attestation de salaire est également différente.

Les IJSS maladie ou maternité sont calculées sur la base des 3 derniers salaires alors que les IJSS pour accident du travail le sont sur le dernier mois de salaire.

Les IJSS sont calculées d'après l'attestation transmise par l'employeur dès réception de l'arrêt de travail.

La CPAM ne verse d'IJSS qu'à compter du 4^{ème} jour d'arrêt pour une maladie et dès le 1er jour pour un accident du travail, maternité ou paternité.

→ **La subrogation** : c'est le fait pour l'employeur de percevoir les IJSS de la CPAM ou de la prévoyance en lieu et place du salarié. Il devra lui reverser. Pas obligatoire sauf si la convention collective le prévoit.

→ **Le maintien de salaire employeur** : est l'obligation pour l'employeur de maintenir une partie du salaire du salarié en cas de maladie ou d'accident et cela indépendamment des indemnités journalières versées par la CPAM.

La Loi prévoit qu'au-delà d'un an d'ancienneté, l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire de son salarié, sous déduction des IJSS de la CPAM) à hauteur de 90% durant 30 jours puis 66,66% les 30 jours suivants pour un arrêt maladie (durées prolongées fonction de l'ancienneté).

Un délai de carence de 7 jours est prévu en cas de maladie et aucun en cas d'accident de travail, maternité ou paternité.



ATTENTION à la Convention Collective

Il est **OBLIGATOIRE** de vérifier ce que prévoit la convention collective en termes de maintien de salaire.

En effet, les branches d'activités ont souvent décidé d'indemnisation plus favorables pour le salarié.

→ **Les Indemnités journalières prévoyance** : indemnités versées par l'organisme de prévoyance aux salariés en arrêt de travail maladie ou consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre du maintien de salaire.

Elles sont définies par votre contrat prévoyance et préconisées par votre convention collective mais il est possible d'avoir un contrat plus avantageux.

→ **La prévoyance mensualisation** : La loi dite « Loi de Mensualisation » impose aux employeurs de maintenir la rémunération d'un salarié en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, sous certaines conditions. L'entreprise peut, via son contrat de prévoyance collective, se faire rembourser le maintien de salaire par l'organisme assureur.

L'intervention du régime de prévoyance

En principe, les conventions collectives prévoient une obligation pour l'employeur de souscrire ç une prévoyance dite « incapacité ».

Il s'agit d'un régime social permettant d'indemniser les parties lors d'arrêts de travail.

On distingue deux dispositifs distincts :

Les contrats « classiques » – qui prennent le relais à l'issue de la période d'indemnisation complémentaire de la part de l'employeur,

Les contrats de « mensualisation » – qui eux, permettent une prise en charge de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.

Ces dispositifs sont déjà bien ancrés dans certaines conventions : mensualisation dans l'Automobile et la Boulangerie, la GAT dans le secteur du bâtiment.

→ Rien n'exclue leur généralisation dans d'autres conventions collectives.

⚠ Attention : la mensualisation engendre une cotisation supplémentaire. Selon le taux d'absentéisme de la société, cela peut être soit un réel gain annuel, soit un étalement de la charge financière liée au maintien de salaire.



Le + de Numans

Ces deux dernières notions sont expressément annexées sur votre contrat de prévoyance que vous suiviez les obligations de la convention collective ou non .

Au sein du groupe Numans, les spécialistes de [Numans Assurance et Patrimoine](#) peuvent vous accompagner pour avoir un contrat prévoyance adapté à vos besoins.

Le retour du salarié

La reprise du travail après un arrêt maladie ou un arrêt de travail peut être un moment délicat, tant pour le salarié que pour l'employeur. Voici les étapes et considérations essentielles à prendre en compte lors de cette reprise.

Pour les arrêts de plus de 30 jours, un rendez-vous de liaison peut être mis en place entre le salarié et l'employeur en faisant participer le service de prévention et de santé au travail.

Cet entretien a pour objectif d'anticiper les conditions dans lesquelles vous pourrez ou non reprendre votre travail et de vous informer sur les éléments suivants :

- Visite de pré-reprise
- Mesures d'aménagement de votre poste et de votre temps de travail.

Toutefois, la loi n'impose pas de délai pour réaliser ce rendez-vous de liaison.

La visite de reprise est obligatoire :

- après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée) ;
- après un congé de maternité.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail. Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous êtes apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Emettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

