

1 - LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ MALADE VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR

Bien qu'elles ne soient pas directement liées à la paye, nous rappelons brièvement ci-après les principales obligations qu'un salarié malade doit respecter vis-à-vis de son employeur. Il doit essentiellement :

- informer l'employeur du motif de son absence et justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ;
- se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale ;
- s'abstenir pendant l'arrêt maladie d'exercer une activité professionnelle ;
- reprendre le travail à la date prévue, en passant éventuellement une visite médicale de reprise.

Informez l'employeur et justifiez de l'arrêt maladie

Règles à appliquer

Le salarié qui tombe malade et qui, de ce fait, ne peut assurer son service est tenu d'informer l'employeur de la raison de son absence dans les plus brefs délais. Les règles à suivre sont le plus souvent précisées par la convention collective et/ou par le contrat de travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles, il est d'usage que le salarié prévienne son employeur dans les 48 heures (art. 12 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 annexé à la loi 78-49 du 19 janvier 1978, JO 20 janvier 1978, **AN 1**).

Par ailleurs, cette information peut être faite oralement (sur le lieu de travail ou par téléphone) ou de préférence par écrit (voir ci-après la possibilité d'effectuer cette formalité par l'envoi d'un certificat médical).

Justifier son absence par l'envoi d'un certificat médical

• Une obligation essentielle

Le salarié absent pour maladie doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail. Il devra également justifier chacune des prolongations éventuelles de son arrêt de travail.

La loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation (**AN 1**) fait de cette obligation la condition du bénéfice du maintien de salaire qu'elle met en place à la charge de l'employeur et au profit des salariés (voir fiche 4).

Le cas échéant, le certificat médical peut être remplacé par un autre document de nature à informer l'employeur de l'arrêt de travail (cass. soc. 4 octobre 1990, n° 3241 D, **J 1**). De même, l'employeur qui a connaissance de la maladie du salarié (par exemple, par téléphone ou parce que le salarié, indisposé, avait sollicité et obtenu l'autorisation de quitter son lieu de travail) ne peut rompre le contrat de travail en se prévalant du non-respect du formalisme par le salarié (cass. soc. 6 mai 1998, BC V n° 229, **J 2** ; cass. soc. 2 octobre 1990, n° 3352 D, **J 3**).

• En cas d'absence de très courte durée

Même pour les absences de très courte durée, l'employeur peut exiger un certificat médical, sauf dispositions particulières conventionnelles.

Toutefois, dans la pratique, bien des salariés victimes d'une affection apparemment bénigne qui ne leur permet pas de se rendre à leur travail mais dont ils estiment qu'elle sera de très courte durée hésitent à consulter immédiatement un médecin, d'autant plus que leur absence se situera à l'intérieur du délai de carence de 3 jours pendant lesquelles les indemnités journalières de sécurité sociale ne sont pas dues.

Faut-il les contraindre à fournir un tel certificat ? Oui, s'il y a doute sur la réalité de la maladie. Mais on notera qu'exiger en toutes circonstances un certificat médical pour une absence ne dépassant pas 3 jours par exemple peut aboutir à un résultat inverse de celui recherché.

• Délai d'envoi du certificat médical

Le délai d'envoi du certificat médical est le plus souvent précisé par la convention collective et/ou le contrat de travail. À défaut, il est d'usage qu'il soit envoyé dans les 2 ou 3 jours du début de l'absence. Lorsque le certificat médical est envoyé dans les 48 heures conformément à la loi de mensualisation, il sert à la fois à informer l'employeur et à justifier l'absence.

Les sanctions en bref

• Incidence sur l'obligation de maintien de salaire

La loi de mensualisation du 19 janvier 1978 a mis en place une obligation de maintien de salaire à charge de l'employeur et au profit des salariés. Parmi les diverses conditions à remplir, il est précisé que le salarié doit justifier de son état dans les 48 heures (voir fiche 4).

• Incidences sur le contrat de travail

Le salarié qui omet d'informer l'employeur du motif de son absence ou le fait tardivement se trouve en état d'absence injustifiée. Il commet une faute pouvant le cas échéant justifier son licenciement, étant précisé que l'employeur ne peut de ce seul fait considérer le salarié comme démissionnaire.

C'est ainsi qu'a été considéré comme fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui n'avait pas justifié de son arrêt de travail dans les délais requis : ce retard était dû à sa propre faute, puisque le salarié n'avait pas affranchi le courrier contenant son avis d'arrêt de travail (cass. soc. 25 janvier 1990, n° 267 D, J 4). Ce comportement peut même justifier un licenciement pour faute grave s'il a des conséquences importantes sur le fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 19 mars 1981, BC V n° 238, J 5 : une salariée seule à pouvoir tenir le magasin avait attendu 12 jours pour prévenir son employeur).

Toutefois, les tribunaux jugent le licenciement injustifié si certaines circonstances excusent la faute du salarié (l'impossibilité physique, notamment) ou si l'attitude de l'employeur est excessive (licenciement hâtif) ou intervenu en pleine connaissance de cause de la maladie du salarié (pour un employeur qui avait été avisé par téléphone de l'arrêt maladie, voir cass. soc. 6 mai 1998, BC V n° 229, J 2).

Précisons enfin que le fait pour le salarié de falsifier ou de raturer un certificat médical (ex. : certificat antidaté) constitue une faute grave pouvant justifier son licenciement sans indemnité ni préavis.

Se soumettre à une contre-visite médicale patronale

En contrepartie du maintien du salaire pendant l'absence pour maladie ou accident, certaines conventions collectives et accords de mensualisation prévoient la possibilité pour l'employeur de faire effectuer, s'il le désire, une contre-visite médicale des arrêts de travail. Une telle mesure figure également dans la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

La contre-visite médicale patronale vise uniquement à vérifier si l'employeur est bien tenu de verser les éventuelles indemnités complémentaires mises à sa charge au salarié et ne peut permettre de sanctionner le salarié.

Le régime de la contre-visite médicale patronale est détaillé plus loin dans ce dossier service (voir fiche 14).

S'abstenir d'exercer une autre activité professionnelle

Le salarié absent pour maladie ne peut profiter de cette absence pour exercer une autre activité professionnelle. La finalité du congé maladie est en effet qu'il puisse récupérer sa force de travail. Surtout, le fait pour le salarié de travailler pendant son congé prouve que son indisponibilité n'est pas réelle. La méconnaissance de cette interdiction justifie le licenciement. Elle peut constituer une faute grave, surtout si l'activité est exercée pour le compte d'un autre employeur.

En revanche, ne constitue pas une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement, le fait :

- d'exercer pendant l'arrêt maladie des activités bénévoles ;
- d'assurer une aide occasionnelle dans le cadre de l'entraide domestique ;
- ou encore d'exercer pour son propre compte une activité non lucrative (cass. soc. 14 février 1980, BC V n° 146, J 6 : salarié surpris le dernier jour de son arrêt maladie en train d'effectuer des travaux de maçonnerie sur le chantier d'un pavillon lui appartenant).

Absence de devoir vis-à-vis de l'employeur

La suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur. Mais un salarié en arrêt maladie est dispensé de son obligation de fournir sa prestation de travail. Il n'est donc pas tenu, durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur. Ainsi, le fait d'avoir refusé de prendre contact avec ses collègues durant l'arrêt maladie ne saurait en aucun cas justifier le licenciement du salarié (cass. soc. 15 juin 1999, n° 2800 P, J 44).

Voyage d'agrément pendant l'arrêt maladie

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié d'effectuer un voyage d'agrément pendant un arrêt de travail pour maladie ne constituait pas un manquement aux obligations du contrat de travail (suspendu pendant l'arrêt maladie) et ne pouvait notamment pas justifier

un licenciement, dès lors que le salarié n'avait commis aucun acte de déloyauté (cass. soc. 16 juin 1998, BC V n° 323, J 7).

Si les règles de sécurité sociale exigent en principe que le salarié se repose à son domicile sauf pendant les heures de sortie autorisées, la violation de ces règles peut seulement entraîner la suppression du versement des indemnités journalières de sécurité sociale et le cas échéant des indemnités complémentaires dues par l'employeur après une éventuelle contre-visite. La violation des obligations du salarié vis-à-vis de la sécurité sociale ne peut en aucun cas justifier son licenciement.

À l'issue du congé maladie

Reprendre le travail

Le salarié doit reprendre le travail à l'issue de son arrêt maladie. La non-reprise du travail ou une reprise tardive, sans justification, peut le cas échéant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Dans certains cas, il peut même s'agir d'une faute grave :

- ce fut le cas pour un salarié qui n'avait pas repris son travail à l'issue de son arrêt maladie malgré les mises en demeure répétées de son employeur l'invitant à prendre contact avec lui (cass. soc. 25 janvier 1995, n° 462 D, J 8) ;
- étant précisé que le seul fait de ne pas reprendre le travail à l'issue d'un arrêt maladie ne caractérise pas, en soi, une faute grave, ainsi qu'il a été indiqué dans deux affaires où les salariés n'avaient repris le travail que six jours après la fin de l'arrêt maladie dans le premier cas (cass. soc. 3 mai 1995, n° 1833 D, J 9) et un mois dans le second cas (cass. soc. 6 juillet 1995, n° 3153 D, J 10).

Avant de prendre une décision, l'employeur a intérêt à adresser au salarié une mise en demeure de justifier la prolongation de son absence pour éviter de tomber sous le coup d'un licenciement considéré comme hâtif.

Prolongation d'arrêt maladie

En cas de prolongation de la maladie, le salarié doit en avertir son employeur et lui faire parvenir un nouveau certificat médical prescrivant une prolongation de l'arrêt de travail dans les mêmes délais que l'arrêt initial.

Il a été jugé que l'absence de justification d'une prolongation d'arrêt de travail ne constituait pas une faute grave, dans un contexte où le salarié avait remis un certificat médical pour l'arrêt de travail initial (cass. soc. 5 mai 1999, n° 1954 D, J 45).

Passer une visite médicale de reprise

Le salarié, dont l'absence pour maladie a duré au moins 21 jours, doit obligatoirement subir une visite médicale de reprise lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours. Elle est effectuée par le médecin du travail.

Cette visite doit également être organisée en cas d'absences répétées d'un salarié pour raisons de santé.

Cet examen a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié, ou éventuellement de l'une ou l'autre de ces mesures (c. trav. art. R. 241-51).

2 - L'INDEMNISATION DE LA MALADIE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'employeur est fréquemment amené à évaluer le montant des indemnités journalières de sécurité sociale de maladie (IJSS), ne serait-ce que lorsqu'il en fait l'avance et pratique un maintien de salaire sous déduction des IJSS. Vous trouverez ci-après l'essentiel des règles d'indemnisation prévues par la sécurité sociale.

Conditions générales d'indemnisation

Interruption de travail n'excédant pas six mois

Pour avoir droit aux IJSS maladie pendant les 6 premiers mois d'interruption de travail (c. séc. soc. art. R. 313-3, 1°), l'assuré social doit justifier, à la date de l'interruption de travail :

- soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie - maternité - invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les 6 mois civils précédents est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire au premier jour de la période de référence ;
- soit avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents.

Interruption de travail supérieure à six mois

Quand l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 6 mois sans interruption (c. séc. soc. art. R. 313-3, 2°), l'assuré social doit, pour avoir droit aux indemnités journalières après le 6^e mois d'incapacité de travail, être immatriculé depuis 12 mois au moins à la date d'interruption du travail.

Il doit justifier en outre :

- soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie - maternité - invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les 12 mois civils précédant l'interruption de travail est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du SMIC horaire minimum de croissance au 1^{er} janvier qui précède immédiatement le début de cette période, dont 1 015 fois au moins la valeur du SMIC horaire au cours des 6 premiers mois ;
- soit qu'il a effectué au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail, dont 200 heures au moins au cours des 3 premiers mois.

Cas des travailleurs saisonniers

Les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou discontinu et qui ne remplissent pas les conditions de montant de cotisations ou de durée de travail ont droit aux IJSS s'ils justifient (c. séc. soc. art. R. 313-7) :

- soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie - maternité - invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'ils ont perçues au cours des 12 mois civils est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire horaire minimum de croissance au 1^{er} janvier qui précède immédiatement le début de cette période ;
- soit qu'ils ont effectué au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours de 12 mois civils ou de 365 jours consécutifs.

Périodes d'inactivité assimilées à des périodes de travail

• Journées assimilées à 6 SMIC horaire ou 6 heures de travail

Pour apprécier si ces conditions d'ouverture du droit aux IJSS maladie sont remplies, est considérée comme équivalant à 6 fois la valeur du SMIC horaire au 1^{er} janvier qui précède immédiatement la période de référence ou à 6 heures de travail salarié chaque journée (c. séc. soc. art. R. 313-8) :

- de maladie, de maternité ou d'invalidité indemnisée, à l'exclusion des journées indemnisées en application des articles L. 161-8 (personnes bénéficiant du maintien de droits pendant 1 an) et L. 311-5 du code de la sécurité sociale (personnes indemnisées au titre du chômage) ;
- de maladie non indemnisée soit parce qu'elle correspond aux 3 jours de carence (mais à condition que l'arrêt de travail ait donné lieu par la suite à l'attribution d'IJSS), soit parce que l'assuré a épuisé ses droits à indemnisation (mais à condition que l'incapacité physique de reprendre ou de continuer le travail soit reconnue par le médecin-conseil) ;
- d'incapacité temporaire donnant lieu au versement des indemnités journalières au titre de la législation sur les accidents du travail ainsi que chaque journée pendant laquelle l'assuré a perçu, au titre de la même législation, une rente ou allocation correspondant à une incapacité permanente d'au moins 66,66 % ;
- de stage effectuée dans un établissement de rééducation mentionné à l'article R. 481-1 par le titulaire d'une rente allouée en vertu de la législation sur les accidents du travail, quel que soit le taux de l'incapacité à laquelle cette rente correspond ;
- de détention provisoire.

• Journées assimilées à 8 SMIC horaire ou 8 heures de travail

Est également considérée comme équivalant à 8 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier qui précède immédiatement la période de référence ou à 8 heures de travail salarié chaque journée de congé formation pour laquelle le bénéficiaire n'a reçu aucune rémunération de son employeur, le nombre des journées décomptées ne pouvant être supérieur à 5 pour une semaine de stage (c. séc. soc. art. R. 313-9).

• Prise en compte des congés payés

Les congés payés ouvrent droit au paiement d'indemnités soumises à cotisations. Ils doivent donc être considérés comme des périodes de travail salarié pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie. Il en a ainsi été décidé dans une affaire où les périodes de congés payés d'un salarié à temps partiel jointes aux heures de travail effectuées lui donnaient droit aux IJSS après le sixième mois d'arrêt de travail (cass. soc. 2 décembre 1999, n° 4700 P, **J 48**).

• Étudiants commençant une activité salariée

Toute journée au cours de laquelle l'étudiant a été affilié à l'assurance maladie-maternité des étudiants ou au cours de laquelle il a bénéficié des prestations, équivaut à six heures de travail salarié en vue de la détermination du droit aux prestations de l'assurance des salariés ou assimilés (c. séc. soc. art. R. 381-24).

Gain journalier de base (base de calcul de l'IJSS)

L'IJSS maladie se calcule sur le gain journalier de base (c. séc. soc. art. L. 323-4). Celui-ci se détermine par rapport aux salaires bruts retenus dans la limite du plafond de la sécurité sociale d'un nombre de paye variant selon la périodicité de la paye (c. séc. soc. art. R. 323-4).

Salariés mensualisés

Le gain journalier de base est égal à **1/90** des salaires bruts des **trois dernières payes** antérieures à l'arrêt de travail.

Salariés non mensualisés

Le gain journalier de base est égal :

- pour les salariés payés **trimestriellement**, à **1/90** des salaires bruts des **trois mois** antérieurs à l'arrêt de travail ;
- pour les salariés payés **deux fois par mois**, à **1/90** des salaires bruts des **six dernières payes** antérieures à l'arrêt de travail ;
- pour les salariés payés toutes **les deux semaines**, à **1/84** des salaires bruts des **six dernières payes** antérieures à l'arrêt de travail ;
- pour les salariés payés à la **semaine**, à **1/84** des salaires bruts des **douze dernières payes** antérieures à l'arrêt de travail ;
- pour les salariés payés à la **journée**, à **1/90** des salaires bruts des **trois mois** antérieurs à l'arrêt de travail ;
- pour les salariés des **professions saisonnières ou à caractère discontinu**, à **1/360** des salaires bruts des **douze mois** antérieurs à l'arrêt de travail.

Limite du plafond de la sécurité sociale

Pour le calcul du gain journalier de base, les rémunérations brutes ne sont prises en compte que dans la limite du plafond de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 323-4).

Pour les salariés à temps partiel ouvrant droit à la proratisation du plafond (c. séc. soc. art. R. 242-7 à R. 242-11), c'est le plafond non proratisé, c'est-à-dire complet, qui sert de référence.

Pour les apprentis, le calcul de l'indemnité journalière se fait à partir de l'assiette forfaitaire servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Montant de l'IJSS maladie

Durant les six premiers mois

• Cas général

L'IJSS maladie est égale à **50 %** du gain journalier de base (c. séc. soc. art. L. 323-4 ; c. séc. soc. art. R. 323-5), sans pouvoir dépasser **1/720** du plafond annuel de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 323-9).

• Assurés ayant au moins 3 enfants à charge

Pour les assurés ayant au minimum 3 enfants à charge, l'IJSS maladie est égale aux **2/3** du gain journalier de base à partir du 31^e jour d'arrêt de travail, sans pouvoir dépasser **1/540** du plafond annuel de sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 323-5 ; c. séc. soc. art. R. 323-9).

À partir du septième mois de perception ininterrompue des IJSS

• Cas général

Le taux de l'IJSS est majoré à partir du septième mois pour compenser la majoration de CSG intervenue en 1998. Ainsi, l'IJSS maladie est égale à **51,49 %** du gain journalier de base (c. séc. soc. art. R. 323-5), sans pouvoir dépasser **1/700** du plafond annuel de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 323-9).

• Assurés ayant au moins 3 enfants à charge

Pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge, l'IJSS maladie est de **68,66 %** du gain journalier de base, sans pouvoir dépasser **1/525** du plafond annuel de sécurité sociale (c. séc. soc. art. R. 323-5 ; c. séc. soc. art. R. 323-9).

• Précisions sur le décompte du délai de six mois

La CNAM a apporté des précisions sur le décompte de ce délai de six mois après lequel les IJSS sont majorées (circ. CNAM/DDRI 99-15 du 26 avril 1999, **AN 8**).

Bien que la loi fasse référence à « six mois de perception ininterrompue des IJSS », le délai de six mois se décompte dès le premier jour du délai de carence, et non à partir du premier jour effectivement indemnisé par la CPAM. Cette position, plus favorable que la lettre de l'article R. 323-5 al. 3 du code de la sécurité sociale, est maintenue par la CNAM (circ. DDRI 2001-106 du 13 août 2001).

En cas d'arrêt continu au titre de plusieurs risques, c'est l'indemnisation au titre du risque maladie qui doit avoir duré au moins six mois, sans qu'il y ait à tenir compte des périodes indemnisées pour d'autres risques (ex. : maternité ou accident du travail).

• Arrêts maladie successifs pour des pathologies différentes

Lorsque les arrêts de travail se succèdent les uns aux autres sans discontinuité pendant six mois, il y a lieu d'appliquer la majoration d'IJSS à partir du septième mois même si les différents arrêts ont été prescrits pour des motifs différents, dès lors qu'il s'agit du risque maladie (circ. CNAM/DDRI 2001-106 du 13 août 2001).

• Reprise à temps partiel pour motif thérapeutique

Une indemnisation par l'assurance maladie à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel pour motif thérapeutique ne peut jamais donner lieu à une majoration à partir du septième mois (circ. CNAM/DDRI 2001-106 du 13 août 2001).

En effet, conformément à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, une telle situation constitue une reprise d'activité. Or, la majoration de l'indemnité journalière maladie intervient au premier jour du septième mois d'arrêt.

La CPAM peut décider de ne pas servir l'indemnité ou en déterminer le montant qui lui semble le plus adéquat, sans excéder la limite fixée aux termes de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale.

En revanche, si l'arrêt à temps complet qui a précédé une telle reprise, a donné lieu, en raison de sa durée, à majoration pour compensation de CSG, la CPAM peut se référer à ce montant pour établir l'indemnité à verser.

Modalités de service d'une indemnité journalière en cas d'Affection de longue durée (ALD)

• Application du détail de carence

Dans le cadre d'une affection longue durée, aux termes de la lettre ministérielle du 23 novembre 1964, le délai de carence n'est retenu qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans, soit lors du premier arrêt de travail ayant servi à déterminer cette période de 3 ans.

Il est cependant à noter qu'en cas de rechute précédée d'une reprise de travail d'une durée minimale d'un an, il est ouvert un nouveau délai de 3 ans. Il est alors appliqué un délai de carence à l'occasion du premier arrêt de la nouvelle période de 3 ans, conformément aux articles L. 323-1-1 et R. 323-1-3 du code de la sécurité sociale (circ. CNAM/DDRI 2001-106 du 13 août 2001).

• Comparaison du montant de l'IJSS précédente en cas de rechute ALD

En cas de rechute ALD (circ. CNAM/DDRI 2001-106 du 13 août 2001), il y a lieu de faire une comparaison entre le montant de l'indemnité journalière tel que calculé sur la base des salaires précédant la rechute à indemniser et le montant de l'indemnité journalière servi au dernier jour du précédent arrêt de travail en rapport avec l'affection considérée.

Une telle comparaison ne peut être effectuée qu'au sein d'une même période de 3 ans, pendant laquelle des indemnités journalières sont susceptibles d'être versées à un assuré au titre d'une affection longue durée et ne peut donc être appliquée dès lors que la période de 3 ans est échue (c. séc. soc. art. L. 323-1 et R. 323-1).

Il convient enfin de rappeler que, contrairement à la règle de majoration pour enfant à charge, cette comparaison ne s'effectue pas au regard d'une indemnité journalière servie pour un arrêt d'une durée supérieure à six mois, conformément à la circulaire DGR 98-42 du 28 avril 1998.

La rechute doit elle-même avoir été indemnisée pendant plus de six mois avant de donner lieu à majoration pour compensation de CSG.

Remarque : lorsque l'assuré souffre de plusieurs affections de longue durée, les dispositifs précités sont appliqués, le cas échéant, pour chaque affection considérée.

Arrêts supérieurs à 3 mois et revalorisation des IJSS

Lorsque l'interruption de travail se prolonge au-delà de trois mois et qu'une augmentation générale des salaires a été constatée, le montant des indemnités journalières de maladie peut être revalorisé.

Les indemnités journalières sont revalorisées :

- soit par application au gain journalier de base, de coefficients de majoration fixés par arrêté ministériel ;
- soit, lorsqu'il existe une convention collective de travail applicable à l'assuré et sur demande de ce dernier, sur la base d'un salaire journalier calculé d'après le salaire normal prévu pour sa catégorie professionnelle.

En aucun cas les indemnités journalières ne peuvent dépasser les maxima prévus.

Tableaux récapitulatifs et exemple de calcul

Un exemple de calcul d'IJSS et 3 tableaux récapitulatifs (gain journalier de base, montant de l'IJSS maladie et montant maximum de l'IJSS maladie) figurent en annexe de ce dossier service (**AN 4**).

Durée d'indemnisation

Délai de carence de 3 jours

Les IJSS de maladie sont dues à partir du 4^e jour calendaire d'arrêt de travail, soit après un délai de carence de 3 jours calendaires (c. séc. soc. art. R. 323-1). Autrement dit, à chaque arrêt maladie, les trois premiers jours calendaires ne sont pas indemnisés par la sécurité sociale.

Rappelons que le point de départ de l'arrêt de travail ne peut être antérieur à la prescription médicale et que le premier jour du délai de carence part, au plus tard, du lendemain de l'acte médical.

Par ailleurs, la pratique tendant à faire partir le début de l'arrêt de travail à l'issue du week-end ne peut être acceptée. Dans un tel cas, le premier jour du délai de carence part, au plus tard, du lendemain de l'acte médical lorsque le salarié a vu le médecin après sa journée de travail (lettre CNAMTS du 6 septembre 1979, **AN 2**). Ainsi, en cas d'arrêt maladie constatée le vendredi soir, le délai de carence doit être décompté à compter du samedi et non du lundi.

Arrêts de travail successifs

En cas d'arrêts de travail fréquents, les 3 jours de carence s'appliquent en principe à chaque fois.

Reprise du travail n'excédant pas 48 heures

Certains salariés font une tentative pour reprendre le travail à l'issue de l'arrêt maladie, en dépit de leur état. Mais ils se trouvent en définitive contraints de l'interrompre à nouveau deux jours plus tard. Dans ce cas, la sécurité sociale admet de ne pas appliquer le délai de carence lors de la rechute, considérant qu'il n'y a pas eu interruption de l'arrêt de travail (lettre CNAMTS du 13 janvier 1975, **AN 3**). Il s'agit toutefois d'une simple tolérance qui peut être diversement suivie par les caisses primaires.

Durée du versement

En règle générale, l'assuré ne peut percevoir plus de 360 indemnités journalières en l'espace de 3 ans au titre d'une ou plusieurs maladies. S'il est atteint d'une affection de longue durée, les indemnités journalières sont versées après examen spécial du contrôle médical, pendant une période maximale de 3 ans.

En cas de reprise partielle du travail

Sur appréciation de sa caisse, le salarié peut, en cours d'indemnisation, reprendre partiellement son travail (« mi-temps thérapeutique »). L'indemnité journalière pourra alors être maintenue totalement ou partiellement. La durée de versement de l'indemnité, si la reprise d'activité concourt à l'amélioration de l'état de santé du salarié ou à sa rééducation professionnelle, ne peut excéder d'un an le délai maximum de 3 ans déjà prévu (c. séc. soc. art. L. 323-3 et R. 323-3).

Le montant de l'indemnité maintenue ne peut dans ce cas porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal d'un travailleur de la même catégorie professionnelle.

Régimes social et fiscal des IJSS maladie

Les IJSS maladie sont soumises à la CRDS (0,50 %) et à la CSG sur revenus de remplacement (6,20 %) sans abattement d'assiette de 5 %, autrement dit sur l'intégralité de leur montant brut.

Les IJSS maladie constituent par ailleurs un revenu imposable. Mais l'employeur n'a jamais à les inclure dans le net imposable du bulletin de paye, même en cas de subrogation. C'est en effet au salarié qu'il incombe de les déclarer.

Retrouver les IJSS brutes à partir des IJSS nettes

Il est parfois nécessaire de recalculer le montant brut des IJSS à partir de leur montant net. Compte tenu des charges prélevées sur les IJSS (CSG à 6,2 % et CRDS à 0,5 %), il suffit d'appliquer la formule suivante :

$$\text{IJSS brutes} = \text{IJSS nettes} / (1 - 0,067)$$

Obligations du salarié vis-à-vis de la sécurité sociale (en bref)

Nous revenons en bref sur les principales obligations du salarié vis-à-vis de la sécurité sociale. Nous soulignons que ces obligations ne valent qu'au regard de la sécurité sociale et non à l'égard de l'employeur : leur violation n'autorise pas l'employeur à sanctionner le salarié. À titre d'exemple, rappelons que le fait de partir à l'étranger durant un arrêt maladie, c'est-à-dire pendant que le contrat de travail est suspendu, n'autorise pas l'employeur à licencier le salarié, sauf déloyauté (voir fiche 1).

Transmettre l'arrêt de travail

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse dans les 2 jours suivant la date d'interruption un avis d'arrêt de travail de son médecin traitant (c. séc. soc. art. R. 321-2). Il en va de même en cas de prolongation d'un arrêt maladie. Le non-respect de cette disposition peut entraîner la réduction des IJSS.

Respecter les heures de sortie autorisées

L'assuré peut faire l'objet de contrôles par la caisse primaire. Il ne doit quitter le domicile que si son médecin l'y autorise, généralement entre 10 h et 12 h le matin, 16 h et 18 h l'après-midi. Si l'assuré est absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, il est convoqué pour un contrôle médical dans les 8 jours qui suivent le passage de l'agent de la caisse.

La caisse peut retenir totalement ou partiellement les indemnités journalières de l'assuré qui n'est pas présent à son domicile aux heures de sortie non autorisées.

Si le médecin traitant du salarié prescrit des horaires plus souples, il doit apporter une justification médicale circonstanciée. En tout état de cause, l'assuré devra attendre l'avis du contrôle médical de la caisse avant d'utiliser cette possibilité.

Ne pas quitter la circonscription administrative

L'assuré ne doit pas quitter la circonscription administrative de la caisse – pour partir se reposer à la campagne, par exemple – sans autorisation expresse de la caisse. Le malade dont le médecin traitant ordonne un tel repos doit donc attendre la décision de la caisse primaire. Le simple fait d'informer la caisse ne suffit pas pour pouvoir quitter son domicile.

Ne pas exercer d'activité

Sauf autorisation dans un but thérapeutique, l'assuré malade ne doit se livrer à aucun travail rémunéré ou non, sous peine d'encourir à titre de sanction la suppression de tout ou partie de ses indemnités journalières. La caisse est seule compétente pour apprécier l'étendue et l'opportunité de la sanction.

Communiquer son adresse

L'assuré doit communiquer à la caisse l'adresse exacte où il peut être contrôlé. Toutefois, un assuré est en droit de prétendre aux indemnités journalières dès lors que c'est par inadvertance (et non par mauvaise foi) qu'il a indiqué sur l'avis d'arrêt de travail l'adresse du domicile qu'il venait de quitter depuis 4 jours : l'intéressé n'avait pas cherché à se soustraire au contrôle de la caisse.