

L'INDEMNISATION D'UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL



Si un salarié est dans l'incapacité de travailler, un médecin peut lui délivrer un arrêt de travail, qui comporte trois volets.

L'usage veut que les documents soient transmis dans un délai de 48 heures après le début de l'arrêt de travail, sous peine de sanctions en cas de récidive (article D323-2 du Code de la sécurité sociale).

Les devoirs du salarié

Il y a deux cas de figure :

Le médecin transmet directement à la CPAM

C'est le cas le plus fréquent, le médecin ne donne qu'un seul feuillet à l'employé et transmet les deux autres à la caisse d'assurance.

Le salarié n'a plus qu'à transmettre le troisième feuillet à son employeur.

Le médecin ne transmet pas à la CPAM

Cas rare, il se manifeste lorsque le médecin remet au salarié les 3 feuillets qui composent son arrêt de travail. Le salarié doit lui-même transmettre les deux premiers feuillets à la CPAM et le troisième à son employeur.

Les différents types d'indemnisations

Cette démarche permet le versement d'indemnités :

- **Une indemnisation journalière (IJ) de la CPAM** (article L321-1 du Code de la sécurité sociale), à hauteur de **50% du salaire journalier** de base, avec un maximum de 47,03€ bruts. Elle commence à être versée 3 jours après le début de l'arrêt de travail.
- **Une indemnisation de l'employeur** qui complète la première et est soumise à conditions (L1226-1 du Code du travail) :
 - 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
 - Transmission de l'arrêt de travail dans les 48h
 - Bénéficier des IJ de la Sécurité sociale
 - Être soigné en France ou dans l'Espace Économique Européen (EEE)

Elle commence à être versée 7 jours après le début de l'arrêt de travail et sa durée dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce que reçoit le salarié

Le total des deux indemnisations est égal à **90% du salaire brut pendant 30 à 90 jours**, puis **2/3 du salaire pendant 30 à 90 jours**, en fonction de l'ancienneté. Cette indemnisation peut être plus élevée si la convention collective de l'entreprise le prévoit, jusqu'au maintien total du salaire.

Une solution avantageuse pour l'entreprise : la subrogation

L'entreprise peut également verser directement l'intégralité des indemnités au salarié, et demander le remboursement des IJ à la Sécurité Sociale : c'est la **subrogation**.

Elle n'a aucun effet sur le montant de l'indemnisation du salarié, mais est avantageuse d'un point de vue comptable car elle permet de limiter le nombre de transactions.

