



Rappel : Les conditions à remplir pour bénéficier du maintien de salaire

Lors d'un arrêt maladie, le salarié absent bénéficie d'un maintien de salaire à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir plusieurs conditions. Le Snaecso vous propose un rappel des dispositions conventionnelles encadrant ce maintien.

I. LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU MAINTIEN DE SALAIRE

Selon le [chapitre IX de la convention collective nationale](#), le salarié bénéficie en cas d'arrêt de travail d'un maintien de salaire par l'employeur à hauteur de 100% de sa rémunération nette pendant 90 jours, puis à hauteur de 75 % de sa rémunération nette pour les 90 jours suivants, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, et le cas échéant de celles du régime de prévoyance.

Ces périodes de 90 jours sont appréciées en tenant compte des douze derniers mois de date à date. Les modalités d'indemnisation du salarié pendant un arrêt maladie feront l'objet d'un article de newsletter spécifique, publié la semaine prochaine.

Pour bénéficier de ce maintien de salaire à la charge de l'employeur, le salarié doit remplir 3 conditions cumulatives :

1- Justifier d'une ancienneté de 4 mois

Pour bénéficier du maintien de salaire, le salarié doit disposer d'une ancienneté d'au moins 4 mois consécutifs au premier jour de son arrêt maladie.

Le délai de 4 mois consécutifs s'apprécie de manière calendaire, à la date du 1^{er} jour de l'arrêt maladie. Les absences du salarié (congés payés, congé sans solde, arrêt maladie, etc.) au cours des 4 mois n'ont pas d'incidence : le délai de 4 mois n'est pas prolongé d'autant.

Exemple : un salarié est recruté le 16 décembre 2018, il est en en arrêt maladie du 10 au 25 avril 2019. Il ne bénéficiera pas du maintien de salaire pour cet arrêt maladie (ainsi que pour ses prolongations ultérieures) puisqu'il n'a pas 4 mois d'ancienneté au premier jour de son arrêt maladie, le 10 avril.

Cette condition de 4 mois d'ancienneté ne s'applique pas aux salariés du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle. Dans ces départements, un salarié ayant moins de 4 mois d'ancienneté peut bénéficier du maintien de salaire, sous réserve de remplir les 2 autres conditions.

2- Justifier dans les 48h de son arrêt maladie





Pour bénéficier du maintien de salaire, le salarié absent doit justifier de son arrêt maladie dans les 48h de son absence.

Le salarié doit ainsi remettre un arrêt de travail ou un bulletin d'hospitalisation à son employeur.

La remise d'un certificat médical de travail ne vaut pas arrêt de travail ; le salarié qui fournit un certificat ne remplit pas cette condition et ne bénéficiera pas du maintien de salaire.

Aucun formalisme de remise de l'arrêt de travail n'est prévu par la loi ou la convention collective nationale. Le salarié peut par exemple le remettre en main propre, l'envoyer par courrier (le cachet de la Poste fait foi du respect du délai de 48h) ou le scanner par mail.

3- Bénéficiaire des prestations en espèces de la sécurité sociale

Pour bénéficier du maintien de salaire, le salarié doit pouvoir bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS). Ainsi, le salarié doit avoir suffisamment travaillé ou cotisé. Vous pouvez retrouver les conditions de la CPAM en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnitees-journalieres/arret-maladie>

Lors d'un arrêt de travail, l'employeur doit transmettre à la CPAM l'attestation de salaire du salarié. Sur la base de ce document, l'organisme indiquera à l'employeur si le salarié peut ou non bénéficier des IJSS.

Si cet arrêt maladie intervient en fin de mois et que les payes doivent être réalisées, en cas de doute de l'employeur sur le respect de ce critère (et donc sur le maintien de salaire pour un arrêt en cours de mois), il est conseillé de prendre contact avec la CPAM. En l'absence de réponse de la CPAM, il convient de maintenir le salaire. Si la CPAM répond ensuite que le salarié ne pouvait pas bénéficier des IJSS, l'employeur n'avait donc pas à maintenir le salaire. Dès lors, il pourra récupérer le salaire versé dans le cadre du maintien, sous réserve de respecter le barème des saisies ([fiche saisie des rémunérations / rubrique VI](#)).

Si le salarié remplit ces 3 critères, il peut ainsi bénéficier du maintien de salaire. Il convient alors de vérifier si un délai de carence doit s'appliquer.

II. L'APPLICATION OU NON DU DELAI DE CARENCE

Dès lors qu'il remplit ces 3 conditions, le salarié bénéficie du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt maladie pour les deux premiers arrêts de travail sur une période de 12 mois.

À partir du troisième arrêt de travail indemnisé dès le premier jour par l'employeur, sur l'intervalle de 12 mois, ce dernier ne doit maintenir le salaire qu'à partir du quatrième jour de maladie. Pour savoir si le délai de carence de 3 jours calendaires s'applique, il convient de s'intéresser à la date du premier jour de l'arrêt maladie.





Exemple : un salarié est en arrêt de travail le 10 juin 2019. Entre le 10 juin 2018 et le 10 juin 2019, il a eu deux arrêts de travail indemnisés dès le premier jour (l'un pour accident du travail, et l'autre pour arrêt maladie). Ainsi, pour cet arrêt maladie du 10 juin 2019, il sera appliqué un délai de carence de 3 jours calendaires (10, 11 et 12 juin). Le maintien de salaire débutera le 13 juin 2019.

Attention, la convention collective prévoit quatre cas dans lesquels l'employeur devra toujours maintenir la rémunération du salarié dès le premier jour d'arrêt de travail et ce, peu importe le nombre d'arrêts maladie sur les 12 mois précédents, il s'agit des cas suivants :

- Accident du travail ;
- Maladie professionnelle ;
- Affection de longue durée définie par l'article D.322-1 du Code de la sécurité sociale ;
- Maladie d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée, peu importe la nature de son arrêt de travail.

L'accident de trajet n'est pas un cas de dérogation au délai de carence.

Vous pouvez également retrouver ces informations accompagnées d'exemples dans le [Vrai/Faux consacré à la maladie](#).

Le service juridique RH reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

