

Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un salarié de droit privé



Ce focus traite uniquement la question des arrêts de travail pour maladie ordinaire.

Les employeurs territoriaux peuvent être amenés à recruter des salariés contractuels de droit privé, affiliés au régime général de sécurité sociale et soumis au Code du travail (et le cas échéant, à la convention collective étendue applicable).

Ces personnels relèvent des dispositions du droit privé puisque :

- soit le contrat est de droit privé par détermination de la loi (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, contrat adulte relais, contrat d'engagement éducatif ...),
- soit les contractuels sont affectés au sein d'un service public industriel et commercial (à l'exception du Directeur et du comptable public).

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un salarié de droit privé, la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : L'établissement de l'attestation de salaire

Dès réception de l'avis de l'arrêt de travail du salarié (volet 3), l'employeur doit établir une attestation de salaire et la transmettre à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou via le site net-entreprises.fr.

Sur la base des éléments portés sur cette attestation, la CPAM détermine si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières de maladie (IJSS) pendant son arrêt de travail pour maladie et, si tel est le cas, en calcule le montant.

RAPPEL : Le focus du MAG RH de mai 2024 précise les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la CPAM, pour les agents relevant du régime général.

Les IJSS seront ensuite versées directement par la CPAM au salarié, ou à l'employeur en cas de subrogation **après un délai de carence de trois jours** (articles [L. 323-1](#) et [R. 323-1](#) du Code de la sécurité sociale).

2^{ème} étape : La retenue sur rémunération

Le congé de maladie ordinaire a pour effet de **suspendre** le contrat de travail du salarié. L'employeur doit alors procéder à une retenue sur rémunération pour les jours correspondant à la période d'arrêt de travail.

Les jours susceptibles de faire l'objet d'une retenue sur salaire par l'employeur doivent être des jours habituellement travaillés par le salarié.

Par exemple, le délai de carence inclut le dimanche, habituellement jour de repos du salarié, l'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire sur ce jour ([Cass. soc., 26 janvier 2011, n°08-45.204](#)). A l'inverse, si le délai de carence inclut le samedi, jour habituellement travaillé par l'agent, ce jour fera l'objet d'une retenue sur salaire.

L'employeur ne doit donc retenir que la rémunération correspondant au nombre d'heures ou de jours que le salarié aurait effectué s'il n'avait pas été malade.

Le mode de calcul retenu par la jurisprudence consiste à diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail ou de jours qui auraient été réellement effectués ([Cass. soc., du 11 février 1982, 80-40.359](#)).



Attention ! Il ne faut pas, en principe, appliquer une retenue sur rémunération par trentième.

La méthode « du réel » consiste à prendre en compte le temps de travail effectif du mois considéré pour calculer l'absence, au moyen de **deux modalités** possibles :

- Soit selon une **méthode horaire**, utilisée pour ramener le salaire mensuel à un taux horaire, en calculant le nombre d'heures de travail comprises dans le mois en fonction du nombre de jours travaillés ;
⇒ La méthode de calcul de la retenue est la suivante : (salaire mensuel / nombre d'heures réelles du mois X) x nombre d'heures réelles d'absence.

- Soit selon une **méthode journalière**, qui équivaut à ramener le salaire mensuel à un taux journalier en tenant compte du nombre de jours effectivement travaillés le mois considéré.
 - ⇒ La méthode de calcul de la retenue est la suivante : (salaire mensuel / nombre de jours réels du mois X) × nombre de jours réelles d'absence.

Par exemple : un salarié perçoit 2 000 € bruts par mois, est rémunéré sur la base de 151,67 heures par mois et travaille 5 jours par semaine.

Il est absent une journée, soit 7 heures au cours d'un mois qui compte 22 jours travaillés, soit 154 heures.

La retenue est de :

- selon la méthode horaire : $(2\ 000/154) \times 7 = 90,91$ € ;
- selon la méthode journalière : $(2\ 000/22) \times 1 = 90,91$ €.

Cas particulier des agents annualisés

Pour les agents dont le temps de travail est annualisé, il convient de prendre en compte non pas les heures qui auraient dû être effectuées mais le temps de travail annualisé. L'horaire à prendre en compte est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte ou de faible activité ([Cass. soc., 19 juillet 1994, n° 90-43.013](#) ; [Cass. soc., 13 mars 2002, n°00-40.337](#)).

La méthode de calcul de la retenue est la suivante :

(salaire mensuel / nombre d'heures « théoriques » du mois X) × nombre d'heures « théoriques » d'absence.

Par exemple : Un employeur répartit la durée du travail sur 4 semaines : 39 h la semaine 1, 33 h la semaine 2, 36 h la semaine 3 et 32 h la semaine 4. La durée moyenne est de 35 h (39 h + 33 h + 36 h + 32 h / 4).

Un salarié payé 2 000 € bruts pour 151,67 h a été malade une semaine.

L'absence correspond à $(2\ 000 / 151,67 \times 35) = 461,53$ €.

La rémunération brute versée par l'employeur s'élève donc à 2 000 - 461,53 = 1538,47 €.

3^{ème} étape : L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

REMARQUE PRÉALABLE : Les dispositions présentées ci-dessous sont les garanties minimales prévues par le Code du travail. L'employeur territorial devra le cas échéant, appliquer celles plus favorables prévues par la convention collective étendue dont relève le service en raison de son activité ([Cass. soc., 28 avril 2006, n° 04-40.895](#)).

Les salariés ayant **un an d'ancienneté** bénéficient, sous conditions, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une **indemnité complémentaire aux IJSS** versée par l'employeur (article L.1226-1 du Code du travail).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit au maintien de salaire s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié (article D.1226-8 du Code du travail).

Le versement de cette indemnité complémentaire est dû par l'employeur **sous plusieurs conditions** (article L. 1226-1 du Code du travail) :

- La justification dans les 48h de l'incapacité de travail par le salarié ;
- Une prise en charge par la sécurité sociale ;
- L'accomplissement des soins sur le territoire français, dans l'un des autres États membres de l'Union Européenne ou encore dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'employeur doit maintenir un pourcentage de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, et ce, dans les conditions suivantes :

| Ancienneté (en années) | Durée d'indemnisation par période de 12 mois | |
|------------------------|--|-----------------------|
| | A 90% du salaire brut | A 2/3 du salaire brut |
| 1 à 5 | 30 jours | 30 jours |
| 6 à 10 | 40 jours | 40 jours |
| 11 à 15 | 50 jours | 50 jours |
| 16 à 20 | 60 jours | 60 jours |
| 21 à 25 | 70 jours | 70 jours |
| 26 à 30 | 80 jours | 80 jours |
| 31 et plus | 90 jours | 90 jours |

La durée d'indemnisation s'apprécie sur une **période de référence de 12 mois** (article D.1226-4 du Code du travail).

Un **délai de carence de 7 jours** avant la mise en place de ce maintien de salaire est prévu en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet.

Le maintien de salaire légal se fait sous déduction (article D.1226-5 du Code du travail) :

- de la part des indemnités versées par un régime complémentaire de prévoyance correspondant à un financement de l'employeur ;
- des IJSS brutes qui correspondent aux jours pour lesquels l'employeur pratique le maintien de salaire.

Pour un arrêt de travail inférieur ou égal à 30 jours d'un salarié ayant un an d'ancienneté, le calcul du maintien de salaire à la charge de l'employeur s'effectue comme suit :

(Salaire brut pour lequel s'applique le maintien de salaire x 90%) - montant d'indemnités journalières de la sécurité sociale en montant brut perçu par le salarié sur la période de maintien de rémunération par l'employeur

 *Lorsque l'employeur n'applique pas la subrogation, il est en droit de refuser de verser le complément de rémunération si le salarié ne lui adresse pas ses décomptes d'indemnités journalières ([Cass. soc., 22 janvier 2014, n° 12-23.520](#)).*

Constituant du salaire et étant exclusivement financée par l'employeur, cette indemnisation complémentaire est soumise à cotisations et constitue un revenu imposable.

Récapitulatif

Exemple : Un agent contractuel de droit privé bénéficiant d'un an d'ancienneté présente un arrêt de travail d'une durée de 10 jours au titre d'une maladie non professionnelle :

- Du 1^{er} au 3^{ème} jours d'arrêt de travail, l'agent ne percevra aucune indemnisation compte tenu du délai de carence de trois jours de versement des IJSS.
- Du 4^{ème} au 7^{ème} jours d'arrêt de travail, l'agent percevra les IJSS versées par la CPAM (sous réserve de droits ouverts).
- Du 8^{ème} au 10^{ème} jour, l'agent percevra, un complément de salaire équivalent à 90% de sa rémunération brute, déduction faite du montant brut des IJSS.

En cas de renouvellement de son arrêt de travail, l'agent de droit privé percevra son complément de salaire équivalent à 90% de sa rémunération jusqu'au 37^{ème} jour d'arrêt de travail.

Du 38^{ème} jour au 67^{ème} jour, il percevra un complément équivalent au 2/3 de sa rémunération, déduction faite du montant des IJSS. Au-delà, seuls les droits éventuellement ouverts auprès de la CPAM seront versés.

4^{ème} étape : L'information de l'Agence de Services et de Paiement (pour les seuls contrats aidés)

La conclusion d'un contrat aidé donne droit au versement d'une aide financière par l'État.

L'[article R.5134-44 du Code du travail](#) énonce que lorsque le contrat est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

L'employeur doit informer l'Agence de Services et de Paiement (ASP) de la suspension du contrat de travail dans un délai de 7 jours francs ([R.5134-28 du Code du travail](#)) directement en ligne sur [le portail SYLAE](#) ou à l'aide d'un formulaire [CERFA n° 14008*01](#).

5^{ème} étape : La déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence du salarié pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**

Foire aux questions

Faut-il prendre un arrêté pour placer le salarié en congé de maladie ?

Est-ce que la reprise du salarié peut être conditionnée à une visite de reprise ?

Est-ce qu'un salarié peut reprendre avant le terme normal de son arrêt de travail ?

Est-ce qu'un salarié acquiert des congés annuels pendant son arrêt de travail ?

Réponse : NON

Il n'y a pas lieu de prendre un arrêté de mise en congé dans la mesure où ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent pour ces contractuels. Le congé de maladie est justifié par la seule production du certificat médical qui doit figurer dans le dossier du salarié.

Réponse : OUI

Le Code du travail prévoit que le salarié doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail notamment après une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours ([L. 4624-2-3 et R. 4624-31](#) du Code du travail).

L'examen de reprise a pour objet ([R. 4624-32 du Code du travail](#)) :

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit 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 8 jours qui suivent cette reprise ([R. 4624-31 du Code du travail](#)).

Réponse : OUI

Un salarié peut reprendre son activité avant le terme de son arrêt de travail sous réserve que la reprise anticipée soit autorisée par le médecin traitant (et non le médecin du travail).

Le salarié doit avertir son employeur pour que celui-ci organise, le cas échéant, une visite de reprise devant le médecin du travail.

La CPAM doit être informée de la reprise anticipée dans un délai de 24 heures.

Réponse : OUI

Initialement, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle des salariés de droit privé n'ouvriraient pas droit à des congés payés car elles n'étaient pas assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

La Cour de cassation a considéré que cette interprétation était contraire à la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 ([Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-22-285](#)).

Pour mettre en conformité les règles d'acquisition des congés payés avec le droit européen, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, par son article 37, prévoit que le salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables (articles [L. 3141-5](#) et [L. 3141-5-1](#) du Code du travail).

Applicable depuis le 24 avril 2024, cette disposition s'applique rétroactivement pour la période postérieure au 1^{er} décembre 2009, permettant aux salariés de d'invoquer le bénéfice des 24 jours de congés annuels.

Également, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (d'origine professionnelle ou non), de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser (articles [L. 3141-19-1 et suivants du Code du travail](#)).