



Comment toucher 100% de son salaire en arrêt maladie : guide pour les salariés

Fiche pratique publié le 26/06/2024, vu 79 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Comment toucher 100% de votre salaire en arrêt maladie grâce aux IJSS et aux compléments de votre employeur, en suivant les démarches et conditions légales.

L'arrêt maladie est une période délicate pendant laquelle un salarié est temporairement dispensé de ses obligations professionnelles en raison de problèmes de santé. Pendant cette période, il est crucial que le salarié comprenne comment garantir le maintien de son salaire à **100%**. La législation française et les **conventions collectives** offrent diverses dispositions concernant les **indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)** et d'autres bénéfices. Cet article explore en détail ces aspects.

Les conditions générales du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie

En France, plusieurs règles précises encadrent le maintien de salaire pour les salariés en arrêt maladie. Le versement des IJSS, ainsi que le complément éventuel de l'employeur, dépendent de certains critères bien définis par le code du travail et les conventions collectives.

Pour bénéficier du maintien de son salaire à 100%, certaines conditions doivent être respectées :

- Avoir au moins **150 heures de travail accumulées au cours des 90 jours** précédant l'arrêt maladie.
- Disposer d'un **contrat de travail en vigueur** au moment de l'arrêt.
- Envoyer un **certificat médical** à la sécurité sociale et à l'employeur dans un délai de 48 heures suivant le début de l'arrêt.

N'hésitez pas à consulter des [avocats sur Versailles](#) pour mieux comprendre vos droits et obligations spécifiques selon votre situation professionnelle.

Les indemnités versées par la Sécurité Sociale

Calcul des IJSS

Les indemnités journalières de sécurité sociale (**IJSS**) sont calculées sur la base des salaires perçus durant les trois mois civils précédant l'arrêt maladie. Le montant de ces indemnités représente environ 50 % du **salaire journalier de base**, déterminé à partir de ces rémunérations.

Par exemple, si un salarié gagnait en moyenne 3000 € par mois lors des trois mois précédant son arrêt maladie, son salaire journalier de base sera de 100 €. Par conséquent, l'IJSS s'élèvera à 50 € par jour.

Durée et modalités de versement

Le versement des IJSS commence après un **délai de carence de trois jours**. Ce délai peut être réduit ou supprimé dans certains cas particuliers tels que les arrêts liés à des **accidents de travail** ou maladies professionnelles.

Le rôle de l'employeur dans le maintien de salaire

Complément employeur

Outre les **IJSS**, beaucoup de **conventions collectives** prévoient un complément versé par l'employeur afin d'assurer que le salarié continue de percevoir 100% de son salaire habituel. Cette obligation varie selon les secteurs et la négociation collective propre à chaque profession.

Par exemple, dans le secteur du BTP, l'employeur est tenu de verser un complément permettant d'atteindre 100% du salaire brut dès le premier jour d'arrêt maladie, après avoir justifié d'une certaine ancienneté.

Conditions particulières des conventions collectives

Chaque convention collective comporte ses propres spécificités concernant les périodes de carence et les compléments de salaire. Celles-ci peuvent aller au-delà des exigences minimales fixées par le code du travail, favorisant davantage le salarié.

Il est essentiel de se référer directement aux textes réglementaires correspondant à son secteur professionnel pour obtenir des informations précises et actualisées.

Les complexités de l'ancienneté et des conditions générales

Importance de l'ancienneté

La durée pendant laquelle un salarié peut bénéficier du maintien de son salaire à 100% dépend souvent de son **ancienneté** dans l'entreprise. En règle générale, plus l'ancienneté est grande, plus longue sera la période de maintien de salaire.

À titre d'exemple, un salarié ayant 2 ans d'ancienneté pourra peut-être bénéficier de 30 jours de maintien de salaire complet, tandis qu'un autre avec 5 ans d'ancienneté pourrait avoir droit à 60 jours.

Autres conditions

Outre l'ancienneté, d'autres **conditions** peuvent influencer le maintien de salaire comme le type de **contrat de travail**, la nature de la maladie et les accords internes de l'entreprise. Il est donc impératif pour tout salarié de bien connaître son statut et de vérifier régulièrement les mises à jour de sa convention collective.

Les droits spécifiques des salariés en arrêt maladie prolongé

Indemnités longue durée

En cas de maladie de **longue durée**, les salariés peuvent passer par différents régimes d'indemnisation. Après une période initiale définie par la Sécurité Sociale, ils peuvent bénéficier d'une **pension d'invalidité** ou autres dispositifs de soutien financier.

Cependant, le passage à cette phase nécessite souvent des démarches administratives complexes et rigoureuses. Il faut généralement fournir des documents médicaux détaillés et des rapports de suivi établis par des professionnels de santé agréés.

Arrangements et adaptations

Pour les employés confrontés à des **maladies graves** ou chroniques, une réadaptation progressive peut être prévue. Cela inclut des aménagements d'horaires ou la reprise à **temps partiel** financée partiellement par la Sécurité Sociale.

Prenons par exemple un salarié atteint d'une **affection de longue durée (ALD)**. Ce dernier pourra revenir partiellement au travail tout en recevant les IJSS adaptées à sa nouvelle situation.

Inclure les syndicats et représentants du personnel

Rôle des syndicats

Les syndicats jouent souvent un rôle clé dans la défense des intérêts des salariés en arrêt maladie. Ils agissent comme médiateurs et conseillers, aidant les travailleurs à naviguer au travers des différentes réglementations et à maximiser leurs droits.

Représentants du personnel

Les **représentants du personnel** également devraient être consultés en cas de litige ou de questions relatives à la prise en charge pendant un arrêt maladie. Leur connaissance approfondie des droits et devoirs permet de clarifier de nombreux points de discorde avant qu'ils ne deviennent problématiques.

Un salarié en arrêt maladie bénéficiant d'un conseil bien informé a plus de chances d'obtenir un maintien de salaire adéquat et de naviguer sereinement cette période difficile.