

Réforme des jours de carence : un transfert vers les entreprises ou des salariés bientôt seuls face à l'arrêt de travail ? Par Caroline Diard, Enseignant-Chercheur.

Parution : mercredi 6 août 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/reforme-des-jours-carence-transfert-vers-les-entreprises-des-salaries-bientot,54168.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Une mesure concernant les arrêts maladie est évoquée par le gouvernement afin de réaliser des économies : il s'agit d'augmenter le délai de carence de 3 à 7 jours en cas d'arrêt de travail.

Quelles en seraient les conséquences pour les salariés et les employeurs ?

Comment fonctionne un arrêt maladie ?

Tout salarié en arrêt de travail doit transmettre son arrêt dans un délai de 48 heures à son employeur.

Cet arrêt est délivré par un médecin en cas de maladie ou d'accident (de nature professionnelle ou non), rendant impossible la poursuite d'une activité professionnelle.

La CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie) lui verse alors des Indemnités journalières (IJSS) à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, ce qui suppose un délai de carence de 3 jours (période non indemnisée par l'assurance maladie, cette période est indemnisée par certains employeurs quand la convention collective ou un accord collectif impose un maintien de salaire, la plupart du temps ce maintien nécessite une ancienneté minimale d'un an).

(NB : en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il n'y a pas de carence).

Comment est-il indemnisé ?

Le salarié pour bénéficier des IJSS doit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'interruption de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt (dans le cas d'un arrêt inférieur à 6 mois). Pour un arrêt de plus de 6 mois, les conditions d'accès sont plus restrictives et il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt, soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail [1].

L'indemnité journalière versée par la CPAM est égale à 50% du salaire journalier de base dans la limite de 1,4 fois le SMIC (Le salaire journalier de base est égal à la somme des salaires bruts mensuels des trois mois travaillés précédant l'arrêt de travail, divisée par 91,25).

Ces IJSS sont versées au maximum pendant 360 jours calendaires (hors ALD) et ne peuvent pas dépasser 41,47 € bruts (1,4 SMIC*3)/91,25*50%) depuis le 1^{er} avril 2025.

A noter que jusqu'au 1^{er} janvier 2012, les IJSS étaient calculées sur la base du plafond mensuel de Sécurité sociale (3925 euros en 2025).

C'est le décret n° 2011-1957 du 26 décembre 2011 relatif aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie, dans le cadre des mesures prises pour atteindre l'objectif national de dépenses d'assurance maladie, fixé à 2,5% par le législateur en 2012, qui a modifié la base de calcul, sans pour autant modifier l'assiette de cotisation **qui demeure le salaire total !**

A nouveau, le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie modifie la base de calcul à compter du 1^{er} avril 2025, les salaires pris en compte ne pourront plus dépasser 1,4 SMIC (soit 2 522,52 € brut par mois en 2025) : l'IJ maximale passe ainsi à 41,47 €.

L'indemnisation se découpe de la façon suivante, en trois périodes :

3 premiers jours d'arrêt : aucun salaire (carence),
4 jours suivants, IJSS uniquement,
les jours restants, complément employeur + IJSS.

Les IJSS sont versées par la CPAM au salarié, sauf si l'employeur pratique le maintien de salaire. Dans ce cas, la subrogation de salaire permet à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières qui lui sont dues par l'Assurance Maladie (La convention collective ou un accord de branche peut contraindre l'employeur à un maintien de salaire, dès le premier jour d'arrêt sous condition d'ancienneté).

Tout salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peut prétendre à une indemnisation complémentaire. À partir du 8^e jour d'absence, l'employeur doit verser des indemnités complémentaires. Le montant du salaire maintenu est de 90% de la rémunération brute, pendant 30 jours. Puis, les 30 jours suivants, il sera de 2/3 de la rémunération brute (pour un salarié qui a moins de 5 ans d'ancienneté). Cette indemnisation complémentaire est calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et est versée en complément des IJSS.

Qui finance ?

Les arrêts maladie sont financés **exclusivement par les employeurs**. Il s'agit d'une cotisation intitulée "*Assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, décès)*" figurant sur les bulletins de salaires. Le taux applicable est de 7% pour les rémunérations annuelles inférieures à 2,25 SMIC et 13% pour les salaires au-delà. L'assiette est **le salaire brut**.

La prévoyance (complémentaire incapacité, invalidité, décès) quant à elle (obligatoire uniquement pour les cadres) est financée conjointement avec les salariés. Elle est imposée par la Convention collective nationale (CCN) des cadres de 1947, récemment reprise par l'[Accord national interprofessionnel \(ANI\) prévoyance des cadres du 17 novembre 2017](#). Il s'agit d'une cotisation de 1,5% du Plafond de la Sécurité sociale. Elle permet dans certains cas de compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Certaines conventions collectives et accords de branche imposent également de souscrire un contrat de prévoyance obligatoire pour les salariés non-cadres, et/ou d'améliorer la couverture des cadres.

La prévoyance permet d'avoir un complément en cas d'incapacité temporaire, d'invalidité ou de décès. Elle intervient donc potentiellement en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et du complément employeur.

La proposition du gouvernement est de commencer le versement des IJSS au 8^e jour seulement.

Quelles sont donc les conséquences de la récente proposition d'augmenter le délai de carence à 7 jours ?

Qu'advient-il dans les entreprises où la CCN impose un maintien dès le premier jour ?

Le coût de l'arrêt serait **intégralement** reporté sur les employeurs à partir du 4^e jour (suppression des IJSS du 4^e jour au 7 jour) ou dès le 1^{er} jour en cas d'accord collectif. Les modalités restent cependant à définir et sont très attendues.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, le coup serait rude également : 7 jours non indemnisés contre 3 actuellement.

Les branches, dans le cadre d'un dialogue social responsable auront probablement à en débattre prochainement ! A suivre.

Sources.

Aide-mémoire - Ressources humaines - 4e édition [2]

Les pratiques du manager [3]

Ameli [4].

Caroline Diard Professeur Associé au département Management des Ressources Humaines et Droit des Affaires TBS Education

[1] Source : ameli.fr

[2] <https://www.dunod.com/entreprise-et-economie/aide-memoire-ressources-humaines-1>

[3] <https://lespratiquesdumanager.com/fiches-pratiques/343-comprendre-les-difficultes-en-payee.html>

[4] <https://www.ameli.fr/entreprise>

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).
