

Mémo arrêt de travail (voir aussi mémo invalidité)

Arrêt de travail temporaire (jusqu'à 3 ans maximum)

Formalités lors de l'arrêt initial

En cas d'arrêt de travail pour accident de la vie privée ou maladie

- Informer par téléphone votre responsable hiérarchique dans les **24 heures**.
- Envoyer à la MSA les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail impérativement dans les **48 heures**. Si le délai n'est pas respecté, la MSA réduit le montant des indemnités journalières versées et le maintien de salaire prévu à l'article 30 de la convention collective Crédit Agricole S.A. peut être remis en cause.
- Adresser à la DRH de Crédit Agricole S.A. le volet 3 de l'arrêt de travail après y avoir apposé votre numéro de matricule et vérifié la lisibilité de l'arrêt.

En cas d'hospitalisation, adresser un bulletin de situation ou d'hospitalisation à la MSA et à votre employeur. Si l'hospitalisation se prolonge, il faut envoyer tous les 15 jours un nouveau bulletin d'hospitalisation ou de situation.

L'arrêt de travail dématérialisé. Les médecins peuvent désormais saisir en ligne un avis d'arrêt de travail et l'envoyer directement à la MSA par liaison informatique. Toutefois, le salarié doit malgré tout envoyer à son employeur un exemplaire imprimé remis par le médecin.

Le ministère de la santé a annoncé s'employer à ce qu'il soit mis fin à cette procédure en 2 temps (ce serait l'Assurance maladie qui informerait l'employeur de l'arrêt maladie de ses salariés).

S'il s'agit d'un d'accident du travail ou d'un accident de trajet

Pour être qualifié d'accident du travail, l'événement doit réunir plusieurs critères :

- un événement soudain (une chute par exemple),
- une lésion corporelle ou psychique,
- la survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et l'un des lieux suivants :

- la résidence principale,
- une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité,
- tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales,
- le lieu où le salarié prend ses repas (cantine, restaurant par exemple) pendant sa journée de travail.

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet dispose de **24 heures** pour en avertir son employeur, sauf en cas de *force majeure*. Il doit lui préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité des témoins éventuels. Afin de faire constater des lésions, il doit consulter rapidement un médecin qui établit alors un certificat médical initial.

Les volets 1 et 2 doivent être adressés directement par le praticien sous 24 heures à l'organisme d'assurance maladie dont dépend la victime. Le volet 3 doit être conservé par le salarié. En cas d'arrêt de travail, il adresse le volet 4, intitulé « *certificat d'arrêt de travail* » à son employeur.

Si vous avez eu un accident de trajet mais que vous avez pu arriver malgré tout sur le campus, rendez-vous directement au centre médical. La déclaration à l'employeur en sera facilitée.

Indemnisation

Principe général : il y a 3 niveaux d'indemnisation imbriqués

- les **indemnités journalières versées par la MSA** (IJ MSA) à partir du 4^{ème} jour d'arrêt, qui correspondent 50% du salaire plafonné à 180% du SMIC (50% de 2 738 € bruts)
- les **indemnités journalières versées par notre régime de prévoyance** (IJ CCPMA), à partir du 4^{ème} mois d'arrêt et qui visent à compléter les IJ MSA (indemnité égale à 31% sur la tranche A et 81% sur la tranche B de la rémunération brute annuelle)
- un **complément de salaire de la part de l'employeur**

Indemnisation pendant les 6 premiers mois d'un salarié confirmé : l'employeur **maintient le salaire** tant que la MSA verse des indemnités journalières (l'employeur récupère lui-même ces IJ selon le principe de la subrogation). A partir du 4^{ème} mois, le régime de prévoyance intervient et verse des IJ CCPMA à l'employeur (subrogation).

Indemnisation au-delà de 6 mois d'un salarié confirmé : quand le salarié n'est pas en état de reprendre le travail après 6 mois, le médecin traitant va demander une prolongation de l'arrêt de travail avec, le cas échéant, demande d'ALD (Affection Longue Durée) exonérante ou non exonérante. Le médecin conseil de la MSA va convoquer le salarié et confirmer ou infirmer la prolongation de l'arrêt de travail.

Si le salarié est **reconnu en ALD**, le salaire est maintenu dans la limite de 3 ans (sous réserve du paiement des IJ MSA). Pour les autres salariés **non reconnus en ALD**, l'employeur ne maintient le **salaire qu'à hauteur de 50%** et ce pendant 6 mois encore. Cependant, notre **régime de prévoyance CCPMA complète** à hauteur de 31% sur la part de la rémunération inférieure au plafond (tient compte des IJ MSA) et 81% au-delà. Au-delà de 360 jours d'arrêt ininterrompus, si le salarié n'est pas classé en ALD, il n'y a plus d'indemnisation de la part de la MSA et par conséquent, aucune indemnisation de la part de l'employeur ou de la CCPMA.

Cas particuliers

- En **période d'essai**, le salarié bénéficie des IJ MSA s'il a travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt ou avoir cotisé sur la base d'un certain montant de rémunération. Il peut bénéficier d'un maintien de salaire pendant 1 mois avec accord du manager. Pour un arrêt de travail qui se prolonge au-delà de 6 mois, le salarié en période d'essai doit avoir été affilié à l'Assurance maladie depuis 12 mois et avoir travaillé au moins 600 heures ou avoir cotisé la base d'un certain montant de rémunération. Il n'a pas droit aux IJ CCPMA, sauf s'il a perçu un salaire pendant les 3 premiers mois de l'arrêt de travail.
- S'il s'agit d'un **accident du travail**, le salarié bénéficie d'un maintien de son salaire jusqu'à la reprise de son activité ou classement en invalidité. Même les salariés en période d'essai bénéficient de ce traitement.

Traitement paie

Les IJ MSA sont assujetties à la CSG-CRDS (taux minoré de 6,70%). Elles sont imposables en totalité, sauf en cas d'ALD exonérante (non imposables) et en cas d'accident du travail (imposables à 50%). Les IJ CCPMA ont un traitement social particulier - soumises à cotisations sociales sur une fraction correspondant à la part employeur dans leur financement - et sont imposables en totalité.

Autres éléments à savoir

- En cas d'absence pour maladie, un abattement est effectué sur les droits à congés payés, à compter du 23^e jour ouvré d'absences sur l'année civile (consécutives ou non, rémunérées ou non). Les droits à EJR et à jours supplémentaires sont proratisés à due proportion de la durée de l'absence. Si le salarié est absent une année complète, il n'acquiert aucun congé
- À l'issue d'un arrêt de travail, si le salarié est reconnu inapte à reprendre son emploi et en l'absence de reclassement, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié dans les conditions prévues par la loi. Une décision d'invalidité du médecin conseil de la MSA et la décision d'inaptitude du médecin du travail sont totalement indépendantes : aucune des deux ne s'impose à l'autre.