

Traitement par l'Assurance maladie des périodes non couvertes entre un arrêt de travail et sa prolongation : Les changements au 1^{er} septembre 2024

Changement d'indemnisation des week-ends et jours fériés entre un arrêt de travail et sa prolongation : le salarié risque de perdre ses JJ, voire d'être pénalisé par une nouvelle franchise de trois jours !
La CFE-CGC alerte sur cette situation, et émet des préconisations : demander au médecin que l'arrêt de travail initial se termine à la fin du week-end ou du jour férié ; ou a posteriori faire rectifier par le médecin l'arrêt de travail initial, en incluant le week-end ou le jour férié dans la période couverte par un arrêt.

Par une lettre réseau datée du 15 octobre et diffusée aux CPAM, l'Assurance maladie est venue préciser les nouvelles modalités de traitement des périodes non couvertes entre un arrêt de travail et sa prolongation.

Depuis le 1^{er} septembre 2024, l'Assurance maladie met fin à la tolérance visant à indemniser les périodes non prescrites entre ces deux arrêts de travail.

Ainsi, avant le 1^{er} septembre 2024 :

Lorsqu'un week-end et/ou un jour férié, séparaient la fin d'un arrêt de travail initial, du début de sa prolongation, cette dernière était réputée avoir débuté le lendemain de la fin de l'arrêt initial. Autrement dit, ces journées non couvertes par un arrêt, étaient néanmoins indemnisées par l'Assurance maladie.

Plus précisément, cela était applicable aux périodes suivantes qui séparaient un arrêt de sa prolongation :

- 1 jour (férié ou non férié),
- 2 jours (WE),
- 2 jours (1 jour de WE + 1 jour férié ou non férié),
- 2 jours (1 jour férié + 1 jour non férié),
- 3 jours (WE + 1 jour férié ou non férié, donc vendredi + WE ou WE + lundi).

Cela signifie que :

- Ces périodes étaient couvertes par les indemnités journalières,
- Le second arrêt de travail ne générait pas de nouveau délai de carence.

Il s'agissait d'une tolérance de l'Assurance maladie, dans la mesure où l'octroi d'indemnités journalières est normalement subordonné à la constatation médicale de l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail¹, donc à une prescription.

NB : cette tolérance n'était pas exercée pour les arrêts résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

¹ Cf. L321-1 du Code de la sécurité sociale

Depuis le 1^{er} septembre 2024 :

Il est mis fin à cette tolérance. Les CPAM doivent désormais appliquer les règles suivantes :

- Les jours non prescrits entre un arrêt initial et sa prolongation, ne sont plus indemnisés.
- Pour les ruptures de 72h ou plus, la prolongation est soumise aux trois jours de carence (ce qui n'est pas le cas pour les ruptures de 24H ou 48H).

Cette décision n'est pas sans conséquence.

Les effets semblent inégaux selon la gestion des absences dans la paie dans les entreprises.

- En cas de décompte en jours ouvrés, la suppression de ces IJ constitue une perte, pour le salarié, ou pour l'entreprise lorsqu'elle subroge. À noter que le versement d'IJ les week-ends et jours fériés pouvait être perçu comme un bonus car la paie du salarié n'était pas impactée par cette période d'absence.
- En cas de décompte en jours calendaires, de même la suppression de ces IJ constitue une perte, pour le salarié, ou pour l'entreprise lorsqu'elle subroge. Cependant, la paie du salarié était réduite au prorata de cette période d'absence. Désormais, l'employeur devrait donc être tenu de verser un salaire pour ce(s) jour(s) de rupture, le salarié n'étant pas en arrêt.

Le salarié ne bénéficiera d'aucune compensation par ailleurs. Ces jours non couverts par des arrêts n'ouvrent pas droit au maintien de salaire par l'employeur visé à l'article L 1226-1 du Code du travail, celui-ci étant subordonné au versement d'indemnités journalières. En outre, la prise en charge par les couvertures complémentaires de ces périodes d'absences non prescrites semble également compromise pour la même raison, ou tout au mieux, aléatoire en fonction des libellés des contrats.

Enfin, dans tous les cas, lorsque la durée de la rupture génère un nouveau délai de carence, cela constitue une perte sèche.

Il nous paraît utile de relayer ce changement de traitement par la Sécurité sociale, et ses incidences potentielles pour les salariés, afin d'anticiper les problématiques le cas échéant.

Nos représentants du personnel, nos représentants dans les caisses de sécurité sociale ou dans les groupes de protection sociale, et plus largement, l'ensemble des salariés potentiellement impactés, doivent avoir connaissance de ce changement et de ses incidences.

Les solutions peuvent varier selon les situations :

1/ Arrêt de travail initial couvrant les week-ends et jours fériés,

2/ Vigilance sur le paiement par l'employeur des jours non indemnisés par la Sécurité sociale en cas de décompte en jours calendaires,

3/ Prescriptions rectificatives du médecin en cas de problématique avérée : la lettre réseau précise en effet que toute prescription de repos rectificative comblant la période de 72h non prescrite, doit être prise en compte par les CPAM afin de régulariser le dossier.