

# Interim & Arrêt maladie: quel salaire ? Indemnisation ?

---

 [culture-rh.com/salaire-interim-arret-maladie](http://culture-rh.com/salaire-interim-arret-maladie)

29 décembre 2022

Que cela soit pour quelques jours ou pour plusieurs semaines, l'arrêt maladie ouvre droit à une indemnisation du salarié versée par la Sécurité sociale, l'employeur et/ou la prévoyance.

Mais lorsque le salarié est intérimaire que se passe-t-il ? A-t-il droit à une indemnisation et de la part de qui ?

Dans cet article, nous faisons le point sur l'indemnisation de l'arrêt maladie d'un salarié intérimaire.

## Salarié intérimaire et arrêt maladie, quelle démarche ? Qui prévenir ?

---

Afin de prétendre à l'indemnisation de son arrêt maladie, le salarié intérimaire doit respecter certaines formalités de déclaration qui varient en fonction de sa situation professionnelle.

Lorsque l'arrêt maladie intervient au cours d'une mission d'Intérim, le collaborateur intérimaire devra :

- Prévenir son agence d'Intérim dans les 24 heures suivant la délivrance de son arrêt maladie et transmettre, sous 48 heures maximum, le volet 3 de l'arrêt de travail prescrit.
- Avertir l'entreprise utilisatrice de son arrêt de travail et de la durée estimée. (Cette étape n'est, certes, pas obligatoire, mais permet d'assurer de bonnes relations entre toutes les parties.)
- Dans le cas où le médecin ne disposerait pas de la télétransmission des arrêts, l'intérimaire devra adresser les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Une fois cela fait, l'agence de travail temporaire se chargera de réaliser les déclarations nécessaires auprès de la CPAM et de la prévoyance afin que le salarié puisse prétendre, s'il répond aux critères d'éligibilité, à une indemnisation compensant son arrêt de travail.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié devra réitérer cette procédure.

À noter que le salarié intérimaire ayant travaillé sur les 12 derniers mois pour différentes agences d'intérim devra envoyer les copies de ses bulletins de salaire afin de justifier de ses droits.

## Le cas particulier de l'arrêt maladie du salarié intérimaire en dehors d'une mission

---

À l'issue d'une mission d'intérim, le salarié intérimaire bénéficie de certaines protections complémentaires et parmi elles, nous trouvons l'indemnisation de l'arrêt maladie. Cependant, tous les arrêts et toutes les situations n'ouvrent pas droit à cette indemnisation.

Ainsi, pour percevoir une indemnisation en cas d'arrêt maladie en dehors d'une mission, le collaborateur intérimaire doit respecter trois critères d'éligibilité :

- Justifier d'un arrêt maladie de plus de 10 jours.
- Être inscrit auprès de Pôle Emploi.
- L'arrêt maladie doit intervenir dans le mois suivant la fin de sa dernière mission.

S'il remplit ces trois conditions, il devra alors :

- Adresser à la CPAM les volets 1 et 2 de son arrêt de travail ainsi que la copie de ses bulletins de salaire sur les 12 derniers mois.
- Envoyer à Pôle Emploi le volet 3 de son arrêt de travail.
- Adresser à sa prévoyance Intérim une copie du volet 3 de l'arrêt de travail ainsi que son dernier contrat d'Intérim pour une éventuelle indemnisation complémentaire.

Abonnez-vous à la newsletter de Culture RH et recevez, chaque semaine, les dernières actualités RH.

## **Quel maintien de salaire pour le salarié intérimaire en arrêt maladie ?**

---

Afin de bénéficier du versement des indemnités maladie, le collaborateur intérimaire ne doit pas seulement respecter ses obligations déclaratives, il doit aussi justifier de ses droits à indemnisation.

Ce n'est qu'en remplissant ces deux conditions que le salarié intérimaire pourra bénéficier du versement d'indemnité maladie.

Dans cette seconde partie de notre article, nous vous présentons les conditions d'affiliation permettant le versement des indemnités maladie ainsi que la méthode de calcul de ses indemnités maladie.

### **Sous quelles conditions le salarié intérimaire peut-il être indemnisé ?**

---

En fonction de la durée de son arrêt de travail, le salarié intérimaire devra justifier d'un certain nombre d'heures de travail ou de montant de cotisation ainsi que d'une durée d'immatriculation auprès de la Sécurité Sociale.

Sans cela, ce dernier ne pourra pas prétendre aux versements des IJSS ni au versement éventuel d'indemnité compensatrice supplémentaire de la part de sa prévoyance Intérim.

### **Concernant les arrêts de travail inférieur à 6 mois**

---

Pour tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 6 mois, le salarié intérimaire devra avoir :

- Travaillé un minimum de 150 heures au cours des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.
- Ou, cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le SMIC horaire applicable au cours des six derniers mois précédant l'arrêt de travail.

À noter que ces conditions d'éligibilité sont applicables aux intérimaires en contrat CDII (Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire). Pour les salariés ayant une activité discontinuée (contrat d'intérim classique) et/ou saisonnières des conditions d'éligibilité supplémentaires sont demandées.

À savoir : avoir effectué au moins 600 heures de travail au cours des douze derniers mois ou justifier de cotisations pour un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des douze derniers mois.

Advertisements

### **Concernant les arrêts de travail supérieur à 6 mois**

---

Pour tout arrêt de travail d'une durée supérieure à 6 mois et sans interruption de l'arrêt, le salarié intérimaire devra :

- Justifier d'un minimum de 12 mois d'immatriculation en qualité d'assuré social à la date de l'arrêt de travail.
- Avoir travaillé au moins 600 heures au cours des douze derniers mois.
- Justifier d'une cotisation sur une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des douze derniers mois.

### **Montant et durée des IJSS**

---

Après un délai de carence de trois jours, sauf exception, le salarié intérimaire perçoit une indemnité journalière, versée par la sécurité sociale, compensant sa perte de revenu

Cette indemnité représente 50% du salaire journalier de base, dans une limite de 49,68 Euros par jour.

L'IJSS est donc versée à compter du 4<sup>ème</sup> jour et ce jusqu'à la fin de l'arrêt de travail, y compris les samedis et dimanches ou jusqu'à épuisement des droits d'indemnisation. À savoir, 12 mois maximum d'indemnisation par période de trois années consécutives.

Les exceptions de délai de carence correspondent aux cas suivants :

- Prolongation d'un arrêt de travail lorsque ce dernier intervient dans un délai de 48 heures maximum entre la reprise d'activité et le début d'arrêt de prolongation.

- Un arrêt de travail émis dans le cadre d'une Affection de Longue Durée (ALD) déjà reconnue.
- Arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle.

## **Une rémunération complémentaire est-elle possible ?**

---

Oui, en fonction de l'ancienneté du collaborateur intérimaire, de la durée de l'arrêt de travail et du contrat de prévoyance souscrit avec son agence d'intérim, une rémunération complémentaire est possible.

Si l'arrêt intervient durant une mission, l'agence d'Intérim se charge d'avertir l'organisme de prévoyance. Pour un arrêt en dehors de la mission, ce sera au collaborateur intérimaire d'avertir la prévoyance de son arrêt de travail.

## **42 initiatives inspirantes pour faire bouger vos salariés.**

---

Inspirez-vous d'entreprises comme vous pour mettre vos salariés en mouvement. Dans notre ebook gratuit, nous vous dévoilons 42 initiatives de sport en entreprise pour faire bouger les salariés. Cet ebook est proposé par notre partenaire Gymlib.

### Télécharger

L'indemnité complémentaire est alors versée directement par l'organisme de prévoyance au collaborateur intérimaire.

Dans certains cas, la mutuelle du collaborateur intérimaire peut également verser un complément de revenu. C'est donc au salarié intérimaire de se rapprocher de sa mutuelle quelle que soit la situation dans laquelle se trouve le salarié au moment de son arrêt.

De même, il se peut qu'en fonction des accords négociés au sein du réseau d'agence d'intérim, le collaborateur puisse prétendre au versement d'indemnité complémentaire de la part de son employeur, à savoir l'agence d'intérim.

## **Questions fréquentes**

---

En dehors de ces questions d'ordre général, les salariés intérimaires se posent de nombreuses questions sur le comment et le quand seront-ils payés. Et si l'agence d'intérim reste leur employeur, bien souvent l'entreprise utilisatrice se trouve être leur interlocuteur privilégié.

Dans cette partie, nous abordons les questions les plus fréquentes que peuvent se poser les intérimaires en ce qui concerne le versement des indemnités maladie.

## **Maintien de salaire du salarié intérimaire, à qui la charge ?**

---

Lorsque le salarié intérimaire se trouve en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, son contrat de mission est alors suspendu et il ne perçoit plus de rémunération de la part de son agence d'intérim. C'est donc la Sécurité Sociale et la prévoyance, lorsque le salarié intérimaire est éligible à ce complément, qui prennent le relais.

### **Maintien de salaire du salarié intérimaire, quelle périodicité de paie ?**

---

Pour la partie relevant de la Sécurité Sociale, les IJSS, le versement intervient tous les 14 jours et provient directement de la Sécurité Sociale. Il n'y a donc pas de trace de ces IJSS sur la fiche de paie du collaborateur.

En ce qui concerne la prévoyance, cela varie en fonction de la situation du collaborateur intérimaire. Si ce dernier est en cours de mission, la prévoyance reverse les indemnités complémentaires à l'agence d'Intérim qui établit une fiche de paie en conséquence et procède alors au paiement selon la même périodicité que la paie habituelle.

En revanche, si le salarié intérimaire n'est pas en mission au moment de son arrêt de travail ou que la mission s'achève en cours d'arrêt, la prévoyance se chargera, elle-même, de verser l'indemnité complémentaire au collaborateur.

### **Les IJSS et indemnités complémentaires sont-elles soumises à l'impôt sur le revenu ?**

---

Dans le cas de versement d'IJSS à la suite d'un arrêt de travail pour maladie classique, la totalité des IJSS versés par la sécurité sociale sont imposables sur le revenu. Il en est de même pour les indemnités complémentaires versées par l'employeur.

En cas d'arrêt maladie standard, les indemnités versées par la prévoyance sont, elles aussi, imposables si elles proviennent d'un versement dans le cadre d'un contrat de régime employeur obligatoire. Ainsi, si le salarié intérimaire a souscrit à la prévoyance Intérim de l'agence alors qu'il n'y était pas obligé ou si le versement des indemnités complémentaires provient d'une prévoyance personnelle alors elles seront exonérées d'impôts sur le revenu.