

# Comprendre l'indemnisation des arrêts de travail

Salariés du privé



# Une étude de l'Observatoire de l'imprévoyance en partenariat avec

## Objectifs :

**Estimer** le montant annuel d'indemnisation des arrêts de travail des salariés du privé **et la ventilation de son financement** entre la Sécurité sociale, les employeurs et les organismes de prévoyance complémentaire.

**Présenter** de façon pédagogique les **mécanismes de l'indemnisation** et leur articulation dans le temps.

**Montrer** la diversité des situations vécues **par les personnes en arrêt** et mettre en lumière les facteurs de fragilité à travers l'utilisation de personas.

### Périmètre

- > Salariés non-cadres et cadres du privé.
- > Arrêts pour maladie et accidents vie privée pour la période d'incapacité temporaire (hors accidents du travail et maladies professionnelles, congés maternité/paternité, arrêts liés au COVID et invalidité).

### Année de référence

- > 2021

### Sources des données

- > INSEE , DARES, Assurance Maladie, DREES, ACPR, France Assureurs.

### À noter

- > Compte tenu du périmètre couvert et de l'imprécision de certaines données, il a été nécessaire de faire quelques hypothèses simplificatrices pour fixer les paramètres, notamment lorsque les hypothèses pour l'année 2021 (qui sert de référence) n'étaient pas disponibles ou en l'absence de ventilation selon les segments étudiés.

# Les salariés du privé, qui sont-ils ?

**79%** de non-cadres



**63%**  
de la masse  
salariale



**2 271 €**  
de revenu moyen  
brut/mois

**21**  
millions  
de personnes



**21%** de cadres



**37%**  
de la masse  
salariale



**5 085 €**  
de revenu moyen  
brut/mois

Source : INSEE.

# Quel est le montant annuel des revenus à compenser pendant les arrêts de travail ?

82%

**font l'objet d'une indemnisation**

de la Sécurité sociale mais également, selon les situations :

- de l'employeur,
- et/ou de l'organisme de prévoyance complémentaire.



On estime à

**21 Milliards d'euros par an**

les revenus bruts à compenser pendant les arrêts de travail.

18%

**ne sont pas couverts**

ce qui entraîne des pertes de revenus pour les salariés.

Au global, la proportion de revenu non indemnisé est plus faible pour les cadres (12 %) que pour les non-cadres (20 %), ces derniers étant moins bien couverts en prévoyance en cas d'incapacité de travail.

# Indemniser les salariés arrêtés, combien ça coûte ?

## Sécurité sociale

— 9 Milliards d'euros —

51%

des dépenses  
d'indemnisation



On estime à  
**17 Milliards d'euros**  
(soit 26 % de la masse salariale)  
le montant annuel brut  
d'indemnisation  
des arrêts de travail.

## Prévoyance complémentaire

— 5 Milliards d'euros —

32%

des dépenses  
d'indemnisation

## Employeurs

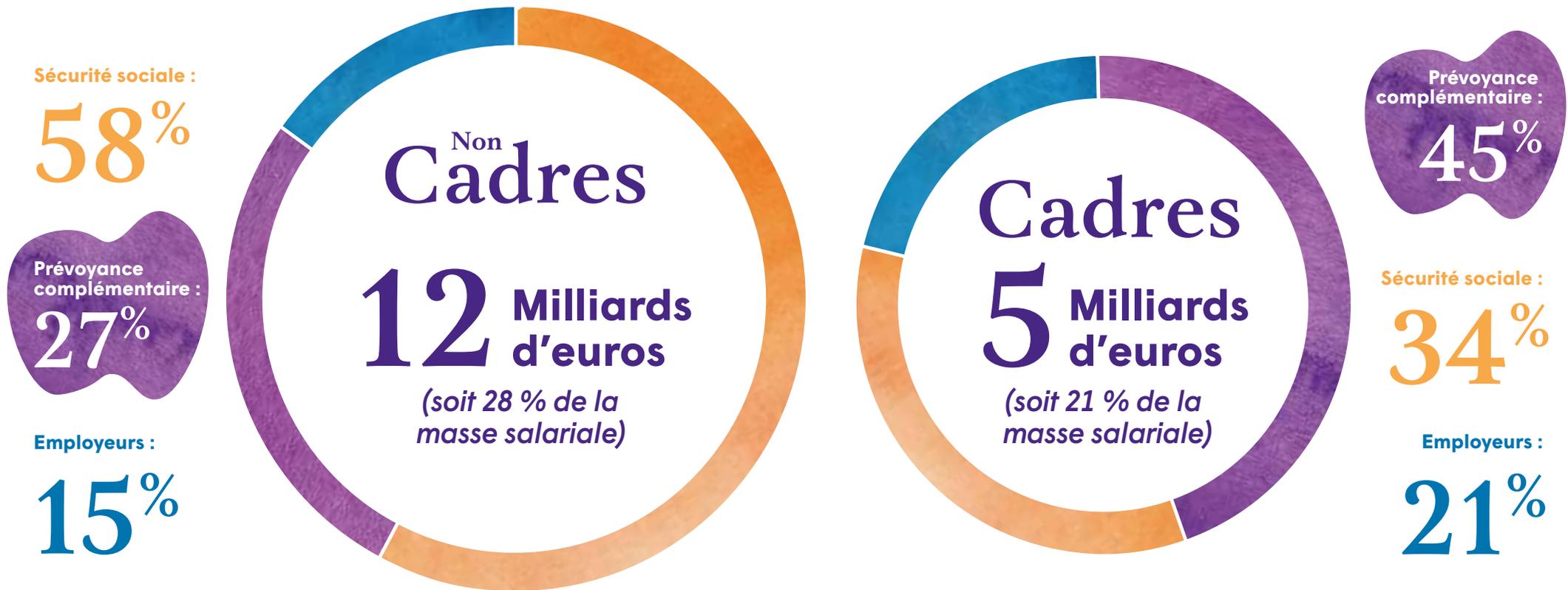
— 3 Milliards d'euros —

17%

des dépenses  
d'indemnisation

La prévoyance complémentaire porte 1/3 de l'indemnisation des arrêts de travail des salariés du privé.

# Indemniser les salariés arrêtés, combien ça coûte ?



> L'indemnisation des non-cadres représente une proportion de leur masse salariale supérieure à celle des cadres, car leur nombre de jours moyens d'arrêt est plus élevé.

> La prévoyance est le 1<sup>er</sup> financeur des arrêts de travail des cadres en raison de leur meilleure couverture en prévoyance mais aussi parce que les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont calculées sur un salaire plafonné (à 1,8 SMIC).

# L'indemnisation des arrêts de travail : les notions essentielles

## Couverture « obligatoire »

*Règles identiques pour tous les salariés.*

### L'indemnisation de la Sécurité sociale

- Après un **délai de carence de 3 jours** et pour une durée pouvant aller **jusqu'à 3 ans**, la **Sécurité sociale** verse des **indemnités journalières égales à 50 % du salaire journalier brut plafonné à 1,8 SMIC**.

### Le maintien de salaire par l'employeur au titre de la loi de mensualisation

- Après un **délai de carence de 7 jours**, l'employeur complète cette indemnisation à hauteur de **90 % puis de 66,66 % du salaire brut durant 60 à 180 jours**, selon l'ancienneté. Les salariés ayant travaillé **moins d'un an** dans l'entreprise **ne bénéficient pas** de cette protection.

### L'indemnisation complémentaire de l'employeur durant les premiers jours d'arrêt

- L'employeur **peut indemniser ses salariés au-delà de ses obligations légales**, par exemple en maintenant le salaire les **1<sup>ers</sup> jours d'arrêt** ou en indemnisant ses salariés à des niveaux plus élevés que ceux prévus par la loi de mensualisation. C'est souvent le cas des employeurs dépendant de conventions collectives prévoyant des garanties auxquelles ils doivent a minima se conformer.

### L'indemnisation complémentaire de l'assureur au titre de la prévoyance collective

- Les employeurs peuvent mettre en place **des garanties de prévoyance collective en cas d'incapacité de travail**. Versées par l'assureur, les indemnités journalières de prévoyance, dont le niveau varie en fonction des conventions et des accords, se déclenchent généralement après une franchise de 60 à 90 jours et apportent une protection essentielle en cas d'arrêt de travail de longue durée.

## Couverture non obligatoire

*Règles différentes selon la convention collective et la politique sociale de l'entreprise.*



# L'indemnisation des arrêts de travail : en pratique



La perte de revenus du salarié correspond à la différence entre le montant de son salaire et le montant cumulé de ses indemnités.

# L'indemnisation des arrêts de travail : des paramètres menant à une grande diversité de situations



## L'ancienneté

- > Les salariés ayant une **faible ancienneté sont exclus de certains dispositifs** comme la loi de mensualisation.



## Le revenu

- > Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale étant plafonnées à 1,8 SMIC, **les pertes de revenus potentielles sont plus conséquentes pour les salariés dont la rémunération excède ce plafond.**



## La convention collective

- > **Les salariés rattachés à des conventions collectives**, qui prévoient généralement un maintien de salaire plus favorable que la loi de mensualisation et/ou un régime de prévoyance **sont mieux couverts que les autres**. Cependant, **les garanties varient fortement d'une convention à une autre.**



## La prévoyance collective

- > **Les salariés non ou insuffisamment couverts en prévoyance sont particulièrement vulnérables** en cas d'arrêt de travail de longue durée.



## Le statut

- > Couverts obligatoirement par leur employeur en prévoyance en cas décès, **les cadres sont également mieux couverts que les non-cadres.**



## La taille de l'entreprise

- > Les salariés travaillant **dans les petites entreprises** sont **généralement moins couverts** par leur employeur que les autres.

# Comparons les situations de **3 salariés non-cadres** en arrêt de travail pendant 6 mois





**Luigi**



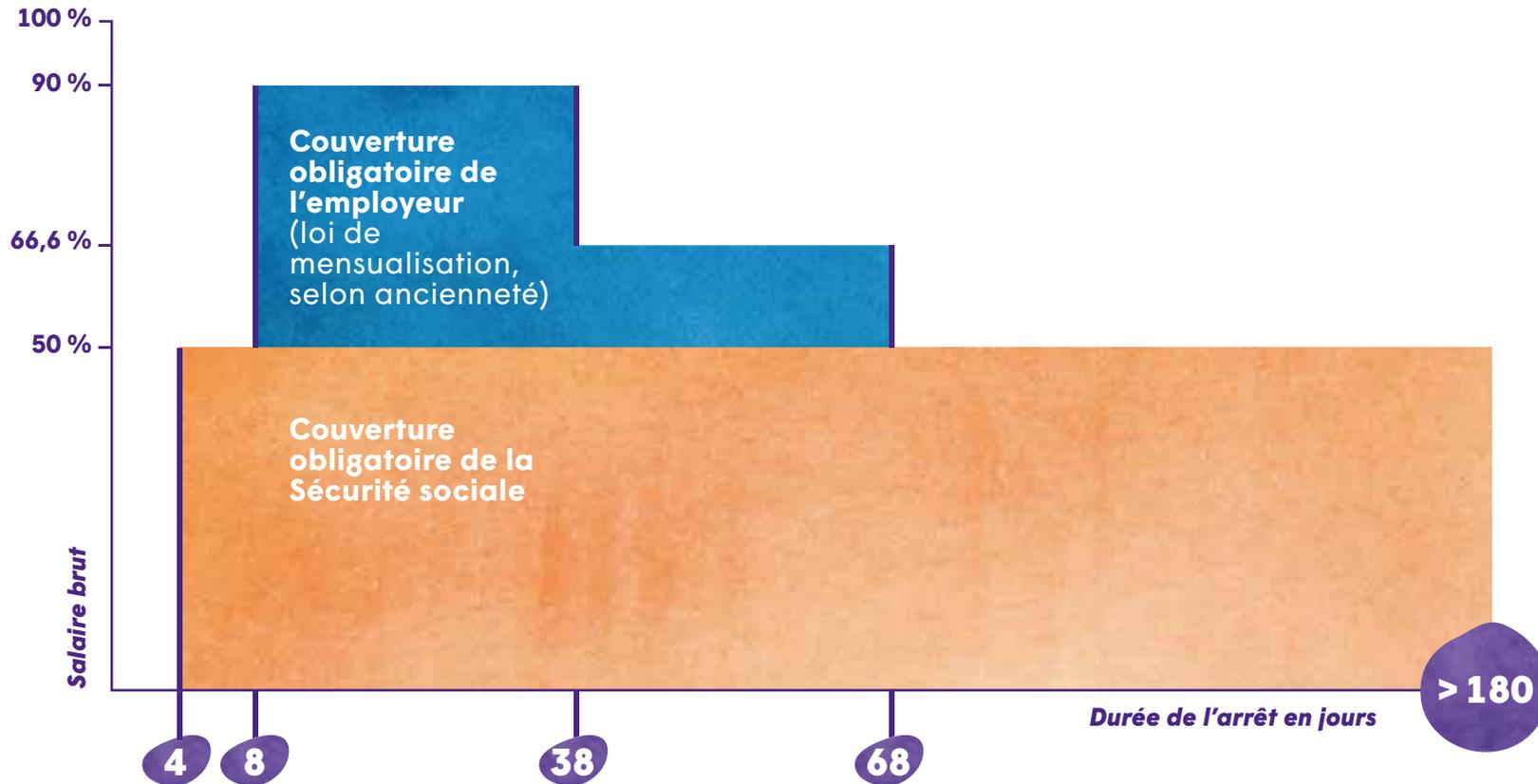
Non-cadre — 5 ans d'ancienneté



Salaire : 1950 € brut / 1 541 € net par mois



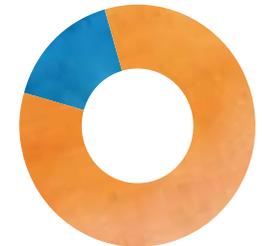
Pas de prévoyance collective



**33%**

de perte de revenus nets sur la période.

Répartition de son indemnisation :



Employeur  
Sécurité sociale

**Du 4<sup>e</sup> jour à la fin de son arrêt, Luigi percevra les indemnités journalières de la Sécurité sociale, à hauteur de 50 % de son salaire brut. En complément, à partir du 8<sup>e</sup> jour, son ancienneté lui permettra de bénéficier du maintien de son revenu par son employeur à hauteur de 90 % pendant 30 jours puis de 66,66 % pendant à nouveau 30 jours. Non couvert en prévoyance, Luigi ne percevra ensuite, pendant près de 4 mois, que les indemnités journalières de la Sécurité sociale, ce qui explique sa perte de revenus très significative.**

Zohra



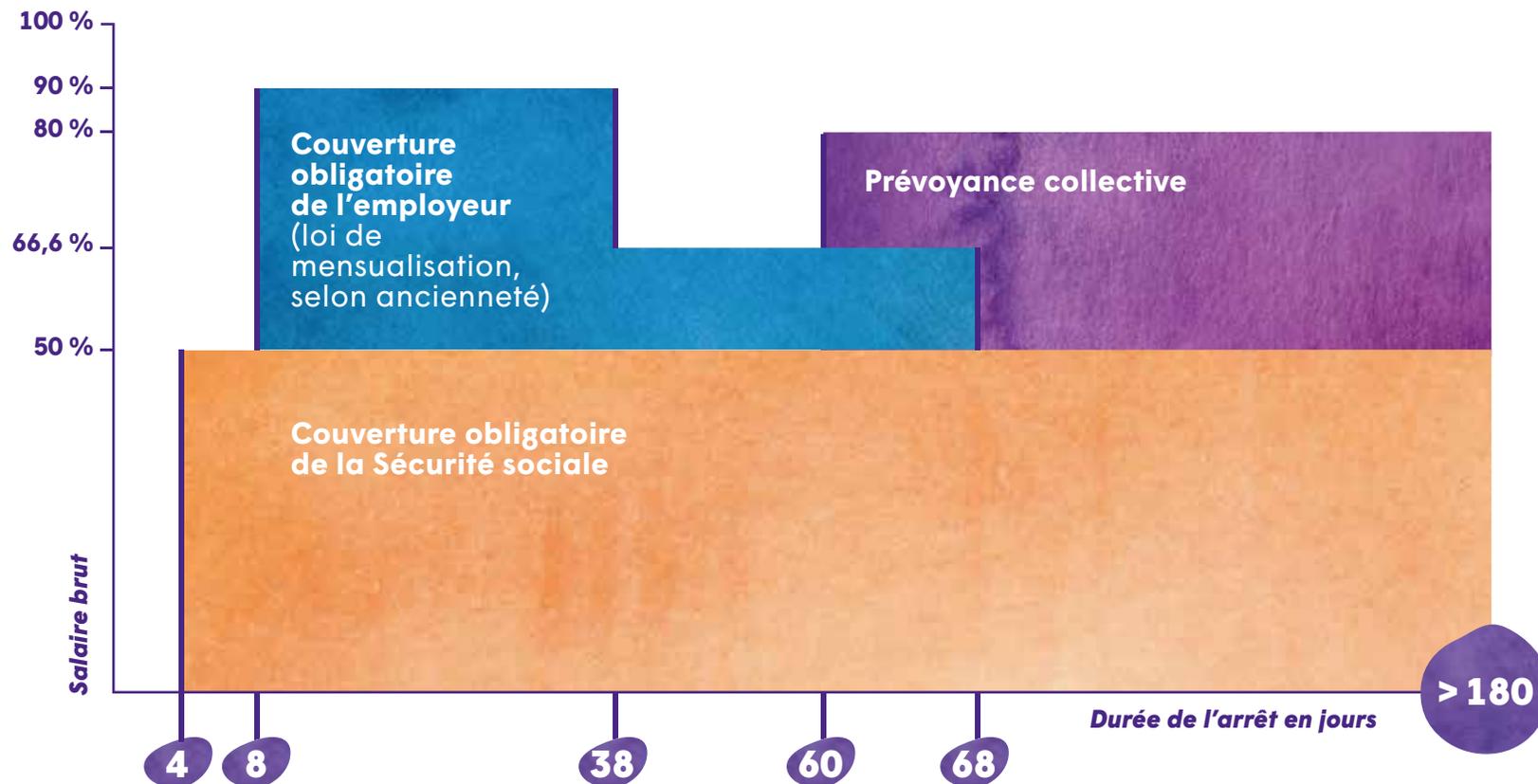
Non-cadre — 5 ans d'ancienneté



Salaire : 1950 € brut / 1 541 € net par mois



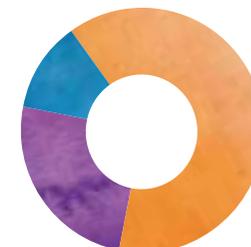
Prévoyance collective : maintien de 80 % du revenu brut après une franchise de 60 jours



11%

de perte de revenus nets sur la période.

Répartition de son indemnisation :



Employeur  
Sécurité sociale  
Prévoyance

À partir du 4<sup>e</sup> jour et jusqu'à la fin de son arrêt, Zohra percevra les indemnités journalières de la Sécurité sociale, couvrant 50 % de son salaire brut. En complément, à partir du 8<sup>e</sup> jour, son ancienneté lui permettra de bénéficier du maintien de son revenu par son employeur à hauteur de 90 % pendant 30 jours puis de 66,66 % pendant à nouveau 30 jours. Après une franchise de 60 jours, sa couverture prévoyance lui permettra de maintenir 80 % de son revenu brut pendant les 4 derniers mois de son arrêt, amortissant ainsi fortement sa perte de revenus sur la période.



**Andréa**



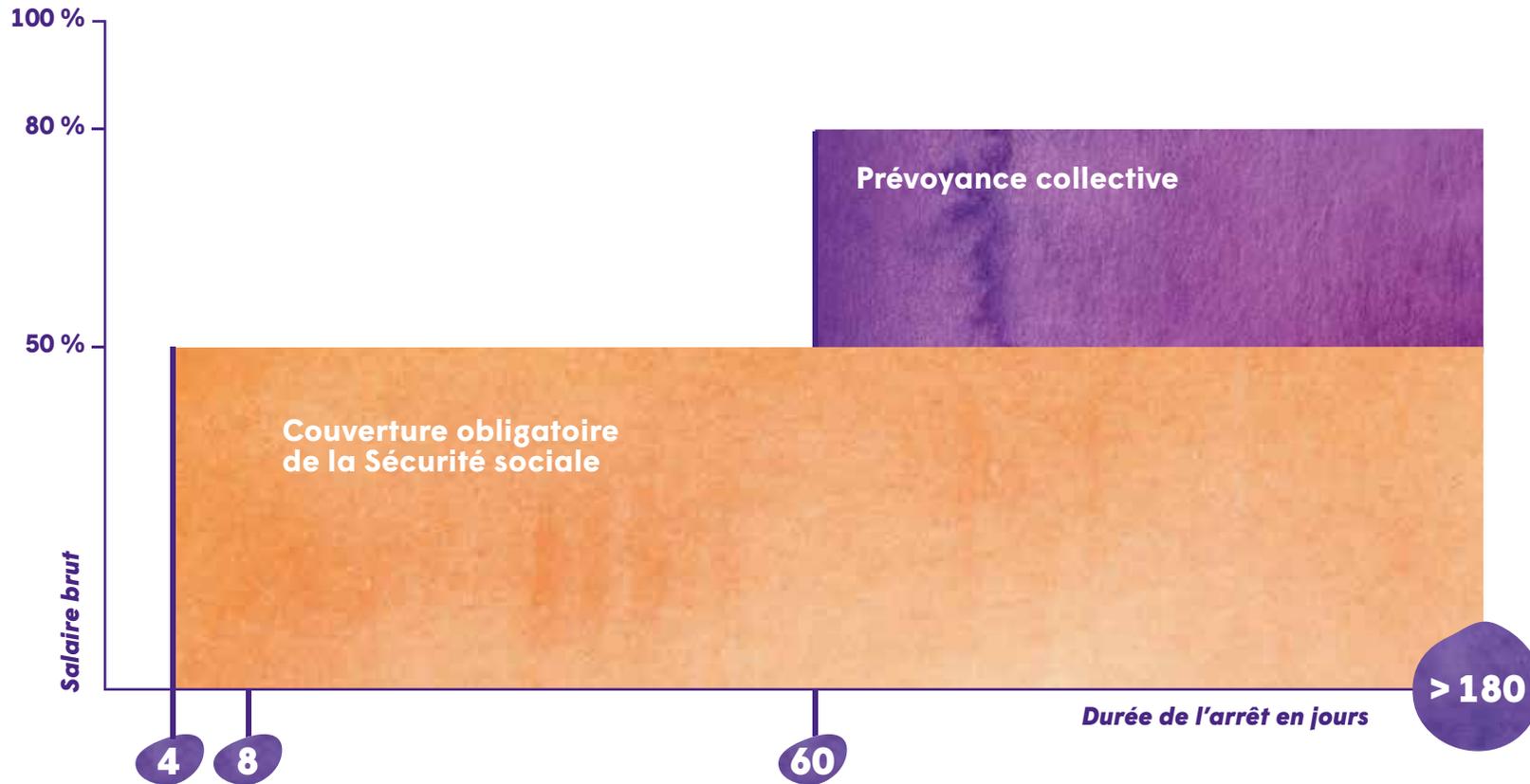
Non-cadre — Ancienneté < 1 an



Salaire : 1950 € brut / 1 541 € net par mois



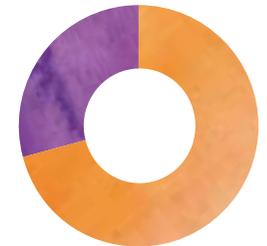
Prévoyance collective : maintien de 80 % du revenu brut après une franchise de 60 jours



**19%**

de perte de revenus nets sur la période.

Répartition de son indemnisation :



Sécurité sociale  
Prévoyance

Andréa n'a **pas assez d'ancienneté pour être éligible au maintien de revenu** par son employeur dans le cadre de la loi de mensualisation. **Après 3 jours de carence** et jusqu'au déclenchement de ses garanties de prévoyance, **son indemnisation se limitera donc aux indemnités journalières de la Sécurité sociale**, à hauteur de 50 % de son salaire brut. **Après une franchise de 60 jours, sa couverture prévoyance lui permettra ensuite de maintenir 80 % de ses revenus bruts** durant ses 4 derniers mois d'arrêt.

# Comparons les situations de **3 salariés cadres** en arrêt de travail pendant 6 mois





James



Cadre — Ancienneté < 1 an



Salaire : 4 350 € brut / 3 437 € net par mois



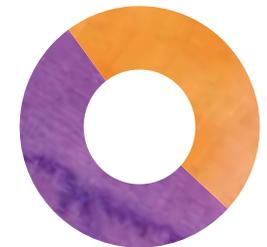
Prévoyance collective : maintien de 85 % du revenu brut après une franchise de 60 jours



23%

de perte de revenus nets sur la période.

Répartition de son indemnisation :



Sécurité sociale  
Prévoyance

James n'a pas assez d'ancienneté pour être éligible au maintien de revenu par son employeur dans le cadre de la loi de mensualisation. **Après 3 jours de carence et jusqu'au déclenchement de ses garanties de prévoyance, son indemnisation se limitera donc aux indemnités journalières de la Sécurité sociale.** Plafonnées à 50 % du revenu dans la limite d'1,8 SMIC, elles ne remplaceront que 32 % de son revenu brut. **Après une franchise de 60 jours, sa couverture prévoyance lui permettra ensuite de maintenir 85 % de son revenu brut pendant les 4 derniers mois de son arrêt.**



**Olivia**



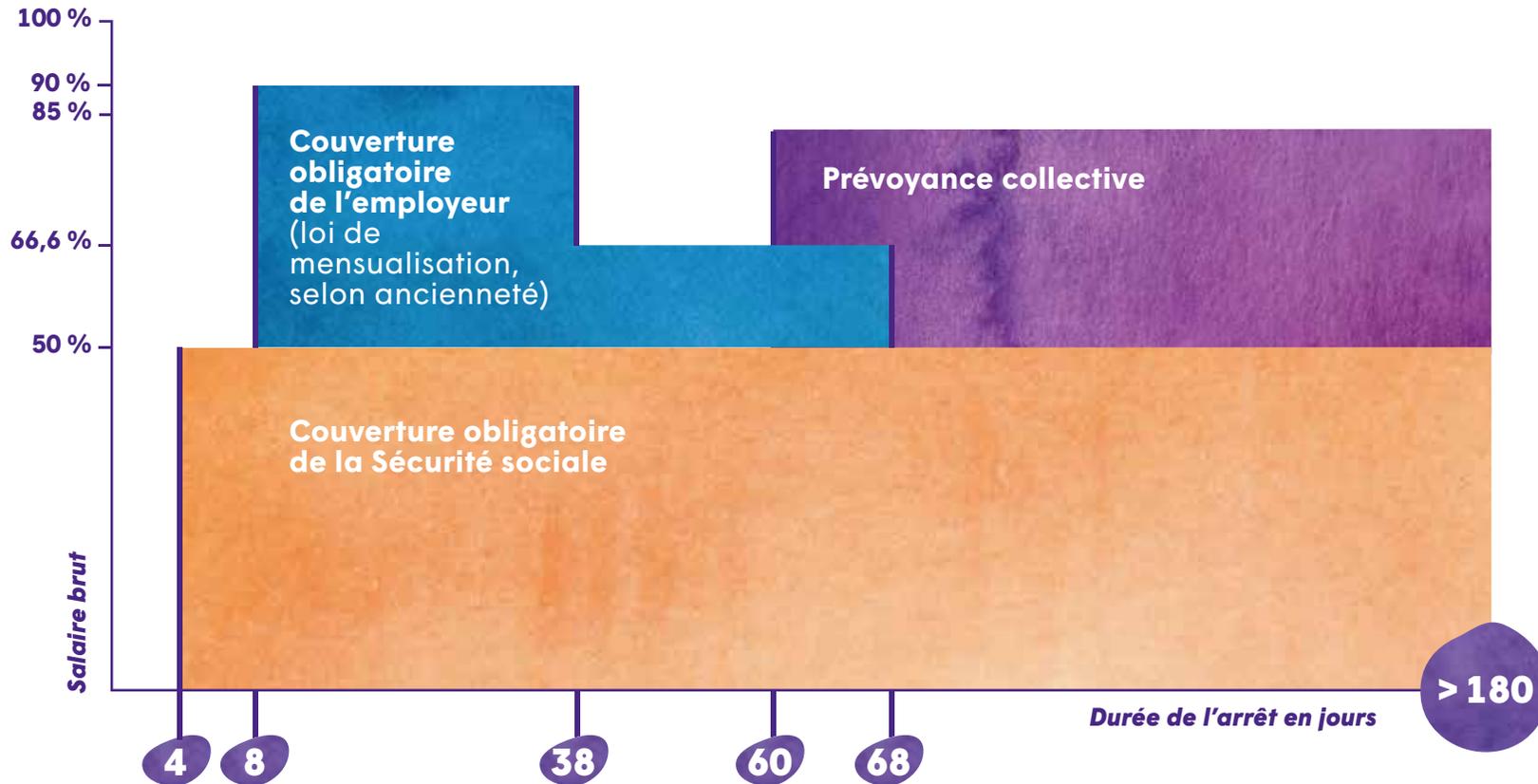
Cadre — 5 ans d'ancienneté



Salaire : 2 300 € brut / 1 817 € net par mois



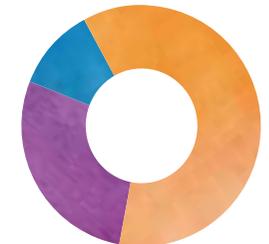
Prévoyance collective : maintien de 85 % du revenu brut après une franchise de 60 jours



**7%**

de perte de revenus nets sur la période.

Répartition de son indemnisation :



Employeur  
Sécurité sociale  
Prévoyance

À partir du 4<sup>e</sup> jour et jusqu'à la fin de son arrêt, Olivia percevra les indemnités journalières de la Sécurité sociale, couvrant 50 % de son salaire brut. En complément, à partir du 8<sup>e</sup> jour, son ancienneté lui permettra de bénéficier du maintien de son revenu par son employeur à hauteur de 90 % pendant 30 jours puis de 66,66 % pendant à nouveau 30 jours. Après une franchise de 60 jours, sa couverture prévoyance lui permettra de maintenir 85 % de son revenu brut pendant les 4 derniers mois de son arrêt, amortissant ainsi fortement sa perte de revenus sur la période.



# Aminata



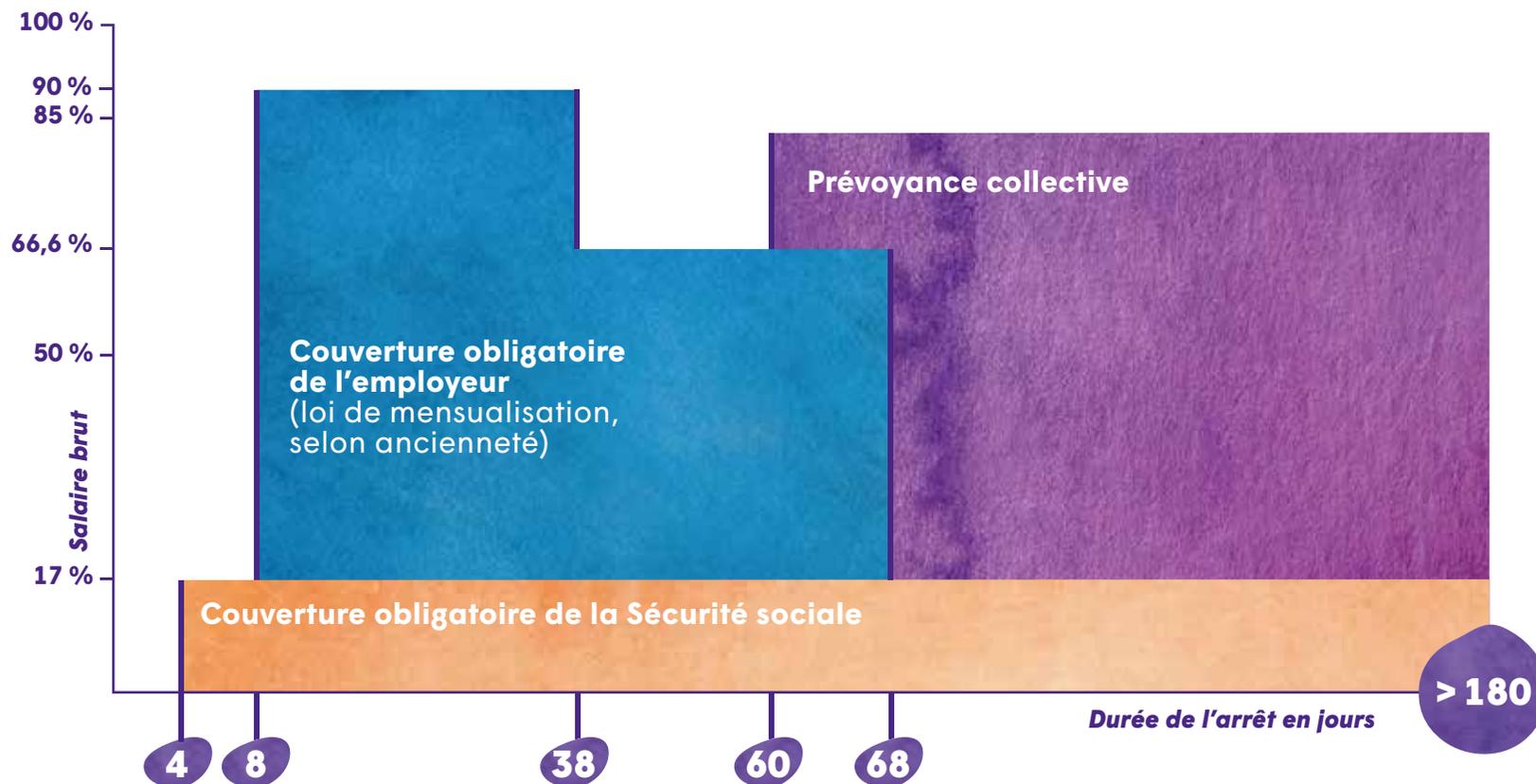
Cadre — 5 ans d'ancienneté



Salaire : 8 000 € brut / 6 320 € net par mois



Prévoyance collective : maintien de 85 % du revenu brut après une franchise de 60 jours



# 11%

de perte de revenus nets sur la période.

Répartition de son indemnisation :



Employeur  
Sécurité sociale  
Prévoyance

À partir du 4<sup>e</sup> jour et jusqu'à la fin de son arrêt, Aminata percevra indemnités journalières de la Sécurité sociale. Plafonnées à 50 % du revenu dans la limite d'1,8 SMIC, elles ne remplaceront que 17 % de son revenu brut. En complément, à partir du 8<sup>e</sup> jour, son ancienneté lui permettra de bénéficier du maintien de son revenu par son employeur à hauteur de 90 % pendant 30 jours puis de 66,66 % pendant à nouveau 30 jours. Après une franchise de 60 jours, sa couverture prévoyance lui permettra de maintenir 85 % de son revenu brut pendant les 4 derniers mois de son arrêt, amortissant ainsi fortement sa perte de revenus sur la période.

# L'essentiel à retenir

- En France, **82 % des pertes de revenus brutes** des salariés du privé liées à des arrêts de travail **font l'objet d'une indemnisation.**
- La **prévoyance complémentaire contribue pour 1/3** à cette indemnisation.
- Derrière ces chiffres, se cachent **des réalités très différentes.**
- **Si les non-cadres sont généralement moins bien couverts que les cadres, d'autres critères jouent** comme l'ancienneté, le statut, le revenu, la convention collective, la couverture prévoyance collective et la taille de l'entreprise.
- **Certaines populations sont particulièrement fragiles,** dont celles exerçant des emplois précaires et ne bénéficiant pas de garanties de prévoyance collective.

Les enjeux de protection en cas d'arrêt de travail sont particulièrement significatifs à l'heure où

**45%** des actifs ne tiendraient pas plus de 3 mois face à une baisse de revenus de 30 %.

Source : Baromètre Prévoyance 2023 OpinionWay pour l'Observatoire de l'imprévoyance.

# Précisions sur la méthode de chiffrage

## Nombre de jours d'arrêt

Le nombre de jour moyen d'absence a été déterminé d'après les données de l'assurance maladie (nombre de jours d'arrêts indemnisés hors arrêts COVID en 2021) et d'une hypothèse de poids des jours de carence Sécurité sociale issue des statistiques d'absentéisme disponibles. De même, la ventilation des nombres de jours d'arrêt par tranche de durée et l'écart d'absentéisme entre cadres et non-cadres ont été déterminés d'après les statistiques d'absentéismes disponibles.

## Montant des prestations

L'étude calcule les montants payés (ou non perçus) au titre de l'année quelle que soit la date de survenance de l'arrêt. Le calcul est fait à partir des hypothèses de nombre de jours moyen d'absence par an pour raison de santé et des IJ moyennes versées.

## Répartition de la charge des prestations employeur/assureur

Les indemnités journalières moyennes versées par la Sécurité sociale ont été déterminées d'après les statistiques de l'assurance maladie.

La charge affectée à l'employeur est la charge liée au maintien de salaire légal (même si une partie de ce coût est actuellement financée via un contrat d'assurance). Le maintien de salaire extra-légal n'est pas pris en compte.

Le coût à charge des assureurs est estimé sur la base des hypothèses de taux de couvertures (100 % pour les cadres, 90 % pour les non-cadres) et de niveau de couverture par segment (85 % du salaire brut après une franchise de 60 jours pour les cadres et 80 % du salaire brut après une franchise de 90 jours pour les non-cadres). Cette charge peut compléter le maintien de salaire conventionnel.

## Perte de revenu

La perte de revenu est calculée par différence entre le revenu d'activité avant arrêt d'une part et l'indemnisation du régime obligatoire, de l'employeur et de l'assureur d'autre part. Dans le cas des temps partiels thérapeutiques, la perte de revenu est calculée par rapport au temps non travaillé.

Il n'a pas été tenu compte des assurés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droit du régime obligatoire.

## Taux de charge

Les taux de charge utilisés dans l'étude sont les suivants :

- > Sur les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale → 6,70 %.
- > Sur le salaire → 21,0 %.

# Observatoire de l'*im*prévoyance

UNE INITIATIVE DU GROUPE **vyv**

- Suivez l'Observatoire de l'imprévoyance sur 
- Pour toute question / précision, vous pouvez vous adresser à : [observatoire-imprevoyance@groupe-vyv.fr](mailto:observatoire-imprevoyance@groupe-vyv.fr)
- Retrouvez nos travaux sur : [www.groupe-vyv.fr/observatoire-de-limprevoyance/](http://www.groupe-vyv.fr/observatoire-de-limprevoyance/)



— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

GROUPE  
**vyv**

Pour une santé  
**accessible à tous**



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62