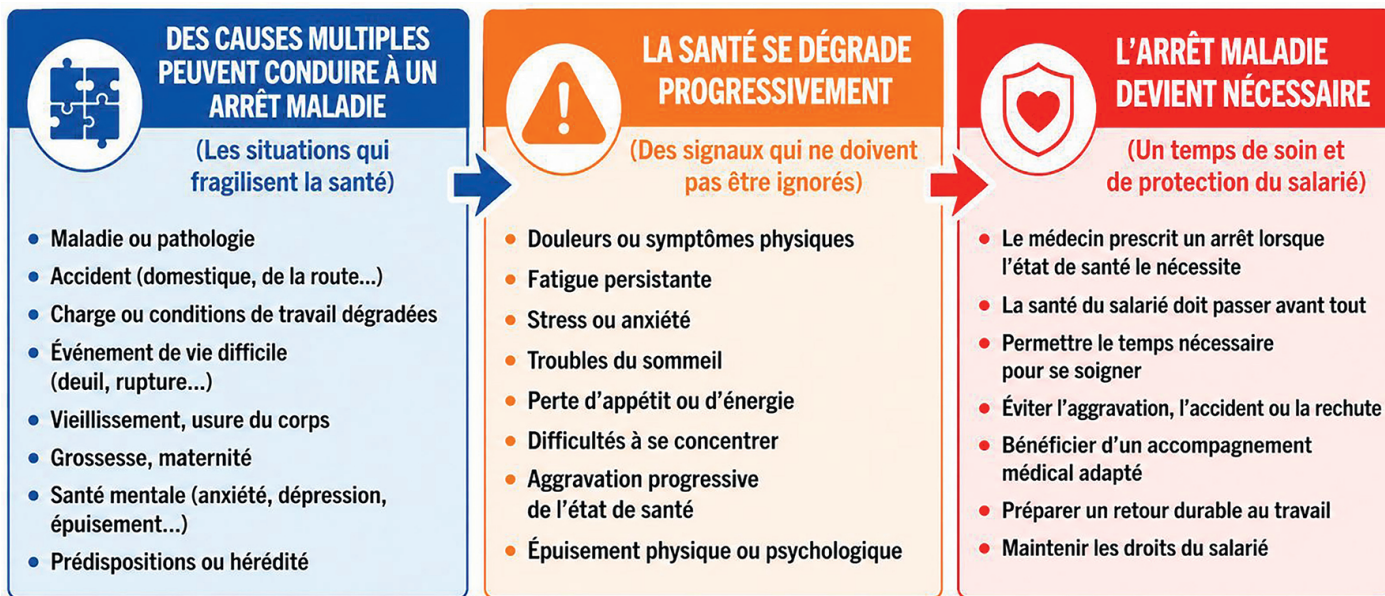


Mes droits, j'y ai droit !

L'arrêt de travail

**Un droit pour protéger sa santé**

L'arrêt de travail est prescrit lorsqu'un-e médecin estime que l'état de santé d'un-e salarié-e ne lui permet pas de travailler sans risque pour sa santé ou celle des autres. Il ne s'agit ni d'un privilège, ni d'une sanction, ni d'un abus : c'est un droit destiné à permettre les soins, le rétablissement et un retour au travail dans de bonnes conditions.

Les arrêts de travail sont aussi un outil de prévention. Continuer à travailler malgré une maladie ou un épuisement professionnel peut aggraver l'état de santé, augmenter le risque d'accident et retarder la guérison. Pendant un arrêt de travail, au-delà de la période de carence, le-la salarié-e perçoit des indemnités journalières de l'Assurance maladie, dont le montant dépend du statut (privé, public) et de la convention collective.

Des régressions visant à faire des économies

La loi de financement de la Sécurité sociale de 2026 a profondément modifié les règles applicables aux arrêts de travail. Elle est notamment mise en œuvre par le décret n° 2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières.

L'objectif affiché par le gouvernement est de réduire les dépenses d'indemnités journalières de l'Assurance maladie.

Des limites de durée préconisées

Pour les arrêts prescrits à partir du 1^{er} septembre 2026 :

- la durée d'un premier arrêt de travail est, en principe, limitée à 31 jours ;
- chaque prolongation est limitée à 62 jours ;
- ces règles concernent les prescriptions établies par les médecins, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes.

Toutefois, lorsque l'état de santé du patient le justifie, le-la professionnel-le de santé peut déroger à ces plafonds en motivant sa décision conformément aux dispositions prévues par le Code de la Sécurité sociale.

Des contrôles renforcés

La réforme prévoit aussi un renforcement des contrôles des arrêts de travail. L'Assurance maladie pourra ainsi notamment porter une attention particulière :

- aux arrêts de courte durée mais répétés ;
- aux prescriptions réalisées en téléconsultation ;
- aux situations de prescriptions multiples.

Ces contrôles ne remettent toutefois pas en cause le droit à un arrêt médicalement justifié.



Mes droits, j'y ai droit !

Ce qui ne change pas

La réforme ne modifie pas les droits fondamentaux des salarié-es :

- le-la médecin reste le-la seul-e professionnel-le habilité-e à apprécier votre capacité à travailler ;
- l'employeur ne peut pas refuser un arrêt de travail prescrit par un-e médecin ;
- le diagnostic est couvert par le secret médical, l'employeur n'y a pas accès ;
- un arrêt de travail justifié médicalement demeure un droit ;
- le droit à un temps partiel thérapeutique est maintenu.

Les arrêts de travail peuvent être liés aux conditions de travail

De nombreux arrêts trouvent leur origine dans les conditions de travail :

- la surcharge de travail ;
- le manque d'effectifs ;
- des horaires atypiques ;
- une exposition aux risques psychosociaux ;
- des violences internes ou externes ;
- un harcèlement moral ;
- un épuisement professionnel (burn-out).

L'arrêt de travail est ainsi parfois la conséquence d'une dégradation de la santé provoquée par l'organisation du travail.

L'employeur a une obligation de protéger la santé

Conformément à l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié-es.

Cette obligation comprend notamment :

- la prévention des risques professionnels ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- l'évaluation des risques ;
- l'adaptation du travail à l'humain.

Lorsque les conditions de travail dégradent durablement la santé des salarié-es, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Accident du travail et maladie professionnelle

Les troubles physiologiques ou psychiques peuvent être reconnus :

- comme accident du travail, lorsqu'un événement précis survenu sur le lieu de travail ou pendant le temps de travail est à l'origine de l'atteinte à la santé ;

- comme maladie professionnelle lorsque le lien entre la maladie et le travail est établi.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée au titre de la faute inexcusable.

Les bons réflexes

Si votre état de santé est lié à votre travail :

- consultez votre médecin ;
- prenez rendez-vous avec la médecine du travail ;
- informez vos représentant-es du personnel ou votre organisation syndicale ;
- conservez les éléments utiles (mails, SMS, comptes rendus, témoignages, etc.) ;
- n'attendez pas que la situation s'aggrave ;
- ne restez jamais isolé-e.

BON À SAVOIR

La réforme issue de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2026 ne supprime pas le droit à l'arrêt de travail. Elle encadre la durée des prescriptions, mais ne retire pas au médecin son pouvoir d'appréciation.

En cas de nécessité médicale, le prescripteur peut dépasser les plafonds de 31 jours pour un arrêt initial et de 62 jours pour une prolongation, à condition de motiver sa décision conformément au Code de la Sécurité sociale.

Votre employeur ne peut ni refuser un arrêt prescrit par un-e médecin, ni exiger de connaître votre affection.

Ce que revendique la CGT

La santé des salarié-es ne doit jamais être une variable d'ajustement budgétaire. Les arrêts de travail sont souvent la conséquence d'une dégradation des conditions de travail, du manque d'effectifs, de l'intensification du travail et des risques psychosociaux. La CGT revendique une véritable politique de prévention des risques professionnels, des moyens humains suffisants, le renforcement de la médecine du travail, la reconnaissance des affections liées au travail, la suppression des jours de carence et le respect du droit fondamental à la santé et à la protection sociale.

Être malade n'est pas une faute. Se soigner est un droit. Prévenir les risques est une obligation de l'employeur.

