

Arrêts de travail : de nouvelles règles à connaître à compter du 1^{er} septembre 2026

Trois décrets publiés le 13 juin 2026 viennent préciser les modalités d'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Ils modifient les règles relatives à la durée des arrêts de travail indemnisés et introduisent, pour la première fois, **une durée maximale d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles**.

Ces évolutions concernent directement les employeurs et nécessitent d'anticiper leurs incidences en matière de gestion des absences.

DES DURÉES DE PRESCRIPTION DÉSORMAIS ENCADRÉES

À compter du 1^{er} septembre 2026, un arrêt de travail pour maladie ne pourra plus être prescrit pour une durée supérieure à :

- **31 jours lors de la prescription initiale ;**
- **62 jours pour chaque prolongation.**

Au-delà de ces durées, le médecin devra établir une nouvelle prolongation. Il pourra toutefois déroger à ces plafonds lorsqu'une durée plus longue est médicalement justifiée, sous réserve de motiver sa décision.



UNE RÉFORME QUI NE RÉDUIT PAS LA DURÉE DES ARRÊTS

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette réforme ne limite pas la durée totale pendant laquelle un salarié peut être placé en arrêt de travail lorsque son état de santé le justifie.

Elle modifie en revanche les modalités de prescription des arrêts longs, qui seront désormais davantage fractionnés. Les employeurs devront donc être particulièrement vigilants dans le suivi des arrêts, des prolongations et des reprises d'activité afin d'assurer une gestion fluide des absences.

UNE NOUVELLE LIMITE POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Autre évolution importante : à compter du 1^{er} janvier 2027, **les indemnités journalières versées au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle seront limitées à une durée maximale de quatre ans.**



Attention

Cette nouvelle règle concernera uniquement les accidents du travail et les maladies professionnelles dont le fait générateur interviendra à compter du 1^{er} janvier 2027. Les situations en cours avant cette date ne sont donc pas concernées.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Cette réforme ne remet pas en cause les droits des salariés à bénéficier d'un arrêt de travail lorsque leur état de santé le nécessite.

En revanche, **elle modifie les modalités de prescription des arrêts maladie et impose une vigilance accrue dans leur suivi.**

Il est donc recommandé aux employeurs de s'assurer que leurs procédures internes permettent de traiter efficacement les arrêts de travail, leurs prolongations et les reprises d'activité, afin d'éviter toute difficulté administrative ou organisationnelle.



COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Biz RH peut vous accompagner pour :



Réaliser un audit RH afin d'identifier les facteurs pouvant expliquer un taux d'absentéisme élevé au sein de votre entreprise.



Sécuriser vos procédures de gestion des arrêts de travail et des reprises d'activité.



Répondre à vos questions sur les incidences pratiques de cette réforme.

Objectif : vous permettre d'anticiper ces évolutions réglementaires tout en disposant d'une vision claire des causes de l'absentéisme dans votre entreprise et des leviers d'action envisageables.