

Gestion des arrêts maladies

« En pratique »



1- Remplacement du salarié absent

Si l'absence d'un salarié désorganise le service, l'employeur peut décider de recourir au remplacement temporaire de la personne absente pour absorber la charge de travail.

Le remplacement peut se faire **en interne**, par un autre salarié de l'entreprise. En contrepartie d'éventuelles nouvelles responsabilités, le remplaçant peut bénéficier d'un complément de rémunération. En revanche, dès le retour du salarié absent, le remplaçant doit retrouver son poste de travail initial et la rémunération correspondante. Il est important, ~~pour éviter toute confusion~~ de formaliser les conditions de ce remplacement temporaire par un avenant au contrat de travail signé par les deux parties, qui recueillera l'accord du salarié.

Il est également possible de recourir à **l'embauche d'un nouveau salarié en CDD** pour remplacement du salarié temporairement absent. Les dates du contrat seront les mêmes que les dates de l'arrêt maladie, et peuvent évoluer selon la prolongation de l'arrêt du salarié absent.

Plusieurs mentions sont obligatoires sur le contrat de travail : motif du recours au CDD, nom et qualification du salarié remplacé, durée du contrat et conditions de renouvellement éventuel, emploi occupé, convention collective applicable, durée de la période d'essai, rémunération, caisse des retraites et organismes de prévoyance et frais de santé. Il convient aussi de préciser si le contrat est à temps plein ou à temps partiel (*sachant que dans ce dernier cas, d'autres mentions obligatoires doivent être indiquées*). Le CDD doit être remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant

l'embauche. L'embauche en CDD peut se faire sur le poste de la personne qui remplace le salarié absent, on parle ici de remplacement en cascade.

Une indemnité de fin de contrat de 10% de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat, lui est versée en fin de contrat (*art.L.1243-8 du code du travail*)

Il est également possible de recourir à l'intérim pour des missions de remplacement de courte durée. Cela évitera les contraintes administratives liées à l'embauche d'un salarié, mais il faut préciser que le recours à l'intérim induit généralement un surcoût salarial.

A noter : l'état de santé d'un salarié n'est pas en soi un motif de rupture du contrat de travail (licenciement nul). L'état de santé fait partie des motifs de discriminations prohibés (*art.L.1132-1 du code du travail*).

2- La reprise suite à l'arrêt

Le retour du salarié se fait le lendemain du dernier jour de l'arrêt, selon les indications du médecin qui a établi l'arrêt. L'employé doit retrouver son poste de travail et la situation telle qu'elle était à son départ.

Les modifications éventuelles apportées au poste ou au contrat doivent être précisées et acceptées en amont par l'employé. Dans le cas où le poste est modifié sans l'accord préalable du salarié, celui-ci est en droit de rompre son contrat ou de demander sa résiliation judiciaire.

Visite de pré-reprise : En vue de favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail d'une **durée de plus de 3 mois**, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil de la sécurité sociale ou du salarié (*art.R.4624-29 du code du travail*). L'employeur est extérieur au déclenchement de cette visite. Le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations de postes, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles (*art.R.4624-30 du code du travail*). Cette visite de pré-reprise, qui a lieu pendant l'arrêt de travail, ne permet pas de statuer sur l'inaptitude du salarié, mais d'anticiper son retour et favoriser son maintien dans l'emploi.

Visite de reprise : elle a pour objet (*art.R.4624-32 du code du travail*) :

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté, est compatible avec son état de santé,
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise,
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur,
- D'émettre le cas échéant un avis d'inaptitude *.

L'employeur a pour obligation de faire procéder à une visite médicale de reprise par le médecin du travail (*art.R.4624-31 du code du travail*) :

- Après un congé de maternité,
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non-professionnel,

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

Dès lors que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

A la différence de la visite de pré-reprise (optionnelle et effectuée durant l'arrêt de travail), la visite de reprise est obligatoire dans les cas prévus par la loi et s'inscrit à la fin de l'arrêt de travail.

*En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, il convient de respecter une procédure particulière stricte.

