

Gestion des arrêts maladies

« Pour aller plus loin »



Les absences des salariés doivent être justifiées par un arrêt de travail.

L'employé et l'employeur ont tous deux des obligations à respecter dans le cadre d'un arrêt de travail.

1- L'arrêt de travail pour maladie

a- Prévenir son employeur

L'employeur doit être averti dans les plus brefs de délai de l'absence d'un de ses salariés. Selon le Code du Travail, article L. 1226-1, l'employé dispose d'un délai maximal de 48h pour justifier son absence auprès de son employeur.

En cas de dépassement de ce délai ou en cas d'absence injustifiée, l'employé commet une faute dans l'exécution de son contrat de travail. Si les circonstances le justifient et après que l'employeur ait mis en demeure le salarié par courrier (s) resté (s) sans réponse, une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement peut être prononcée, sous réserve de respecter la procédure disciplinaire.

La justification d'une absence maladie se fait en adressant à l'employeur un arrêt de travail prescrit par le médecin traitant du salarié. Si le salarié présente un autre document (certificat médical ou autre...), cela peut justifier son absence, mais cela ne sera pas suffisant pour générer les indemnités journalières du salarié.

L'employé est tenu de respecter les prescriptions de l'arrêt de travail fixées par le médecin traitant selon les situations : non- autorisation de sortie, ou autorisation de sortie avec les horaires notés sur son arrêt de travail, généralement 9h-11h et 14h-16h, ou sorties libres. Le volet de l'arrêt dont dispose l'employeur précise ces horaires, le volet de la CPAM ou de la MSA explique les mesures prises.

b- Prolonger son arrêt

La prolongation de l'arrêt de travail ne peut être faite que par le médecin qui a établi le premier arrêt ou le médecin traitant, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré et à l'exception des cas limitativement énumérés (*art. R. 162-1-9-1 du code de la sécurité sociale*) :

- Prolongation prescrite par un médecin spécialisé consulté à la demande du médecin traitant,
- Prolongation d'arrêt de travail prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant,
- Prolongation d'arrêt de travail prescrite à l'occasion d'une hospitalisation.

c- Contrôler l'arrêt maladie

L'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale (il peut recourir par exemple à un organisme spécialisé dans ce type de contrôle). Le médecin contrôleur n'est pas tenu d'avertir le salarié du jour de son passage. Il doit cependant justifier à l'égard du salarié, de sa qualité et de celle de mandataire de l'employeur.

La contre-visite aura lieu sur le lieu de repos indiqué dans l'arrêt de travail et en dehors des horaires de sortie autorisés.

Il n'y a aucune obligation pour l'employeur de recourir à une contre-visite médicale, laquelle ne peut avoir lieu en tout état de cause, que si les conditions suivantes sont remplies :

- L'employeur doit compléter les indemnités journalières de la CPAM ou de la MSA,
- La convention collective autorise le recours au contrôle médical des arrêts.

C'est une procédure coûteuse, **aux effets limités**. Elle permet seulement à l'employeur, si le médecin conclut à l'aptitude du salarié ou si le contrôle n'a pas été possible du fait de ce dernier (*absence du domicile, refus du contrôle*) **de cesser le versement du complément de salaire pour la période postérieure au contrôle**. Les résultats de la contre-visite médicale ne peuvent en aucun cas justifier une sanction ou un licenciement pour le salarié concerné.

Le médecin contrôleur, s'il estime l'arrêt de travail non justifié, doit transmettre son avis au service de contrôle de la CPAM ou de la MSA, qui appréciera l'opportunité de suspendre ou non le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (*art.L.315-1 du CSS*).

2- Conséquences sur le contrat de travail

a- Contrat

Pendant l'arrêt de travail, le contrat est suspendu mais non rompu. Le salarié ne poursuit plus son travail et l'employeur ne le rémunère plus, sous réserve des dispositions relatives à la garantie maintien de salaire en cas d'arrêt de travail.

Bien que le contrat de travail soit suspendu, le salarié reste tenu envers son employeur à une obligation de loyauté. Hormis l'obligation de travail qui est suspendue, il doit ainsi respecter les autres obligations de son contrat, comme la confidentialité, le secret professionnel, la non-rétention d'informations...

b- Rémunération

- La rémunération : les indemnités journalières sont payées par la Sécurité Sociale ou la MSA. L'employeur ne verse pas de salaire pendant cette période, sous réserve des dispositions relatives à la garantie maintien de salaire en cas d'arrêt de travail.

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

- Les primes : le salarié continue de percevoir les primes versées par l'employeur, sauf si celles-ci sont liées à la présence du salarié. En tout état de cause, il faut se référer aux conditions posées par l'acte juridique qui a mis en place la prime considérée (*accord collectif, décision unilatérale de l'employeur, contrat,...*). Ainsi, une prime peut être déduite au prorata de l'absence du salarié. En revanche, doivent être maintenues les primes d'ancienneté, les primes liées à l'organisation du travail, telles qu'une prime de nuit ou de soirée. Par ailleurs, un salarié peut contester toute modification unilatérale de son contrat si son employeur lui retire un avantage en nature défini au contrat de travail, sans son accord préalable. Enfin, les salariés qui ont été absents pour maladie ne peuvent pas être écartés d'un accord d'intéressement ou de participation, en raison de cette absence.

c- Congés payés

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, ou cas d'absence pour maladie ou accident professionnel, l'absence pour maladie n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Dès lors, elle n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés. Le salarié n'acquiert pas de droits nouveaux pendant son absence maladie, mais il conserve ses droits précédemment acquis à CP.

Les incidences d'une maladie sur la prise des congés payés sont les suivantes :

- Salarié en arrêt avant son départ en congé : Dans ce cas, c'est l'arrêt maladie qui prime sur les congés payés du salarié. Celui ne sera donc pas en congé mais en arrêt, avec les règles de sortie à respecter. Les congés payés qui étaient prévus ne sont pas perdus, le salarié pourra les prendre à son retour. Cette règle est la même pour des congés qui étaient imposés suite à la fermeture de l'entreprise. Il n'est pas possible pour l'employeur de remplacer ces congés par une indemnité.
- Salarié en arrêt pendant ses congés : Dans ce cas, les congés vont jusqu'à leur terme, selon les dates initialement fixées. Le salarié ne pourra pas prétendre à une indemnité, ni à une prolongation de ses congés, ni une compensation financière. A la date de son retour, si le salarié est toujours en arrêt, c'est le régime de la maladie qui prend le relais avec le versement des indemnités journalières comme vu précédemment.

d- Rupture du contrat

Selon le Code du Travail, article L. 1132-1, le licenciement d'un salarié pour des raisons de santé est interdit et nul, en raison de son caractère discriminatoire. En cas de contentieux, le juge examinera les raisons et les causes véritables de la décision de licenciement. Si celles-ci s'avèrent reposer sur la maladie ou l'absence du salarié, le licenciement est jugé automatiquement comme nul et non avenu.

En revanche, il est possible de rompre le contrat de travail en cas de longue maladie causant une désorganisation dans l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif du salarié malade, sous réserve de respecter la clause de garantie d'emploi assurée par la CCN. L'inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail peut également être un motif de rupture du contrat, en cas d'impossibilité réelle et justifiée de reclassement du salarié ou refus du salarié du poste proposé. Une procédure spécifique doit être respectée dans ces cas et le conseil d'un professionnel du droit est fortement recommandé.

3- 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 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 le recours à l'intérim constitue généralement un surcoût salarial.

4- 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.

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

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,

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.