

L'arrêt maladie du salarié

Les obligations du salarié

1. Informer l'employeur : le salarié qui est malade doit informer son employeur dans un délai de 48 heures des motifs et de la durée probable de son absence ; à défaut il commet une faute qui peut faire l'objet de sanction. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, il doit de nouveau prévenir son employeur.

2. Fournir un certificat médical à l'employeur : le salarié doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat médical dans un délai de 48 heures. Le certificat médical est un document établi par la sécurité sociale et rempli par le médecin traitant. Il est constitué de 3 volets, deux destinés à la CPAM, un à l'employeur.

3. Interdiction de travailler pendant l'arrêt de travail : le salarié en arrêt de travail ne peut pas exercer une autre activité professionnelle.

4. Reprendre le travail à la date prévue : le salarié doit reprendre son poste de travail à la date prévue sur le certificat médical établi par le médecin traitant. Lorsque le salarié ne reprend pas son travail, il est conseillé à l'employeur d'envoyer une LRAR au salarié absent pour lui demander de reprendre son poste de travail.

Les obligations de l'employeur

1. Remettre au salarié une attestation de salaire : à la réception du certificat médical, l'employeur remplit et signe le formulaire Cerfa d'attestation de salaire destiné au calcul des indemnités journalières.

2. Organiser une visite médicale de reprise au plus tard dans un délai de 8 jours après la reprise du travail :

→ après une absence du salarié d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel

→ en cas d'absences répétées pour raison de santé

→ après une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail

→ après une absence pour maladie professionnelle

→ après un congé maternité

L'interdiction de licencier pendant un arrêt maladie

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé. Si tel est le cas, le licenciement serait nul. La nullité d'un licenciement a pour effet de remettre l'employeur et le salarié dans la situation antérieure au licenciement.

Les absences répétées d'un salarié peuvent, dans des cas exceptionnels, justifier un licenciement dès lors :

- qu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise
- qu'elles rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié absent

Ces deux conditions sont cumulatives. Si elles ne sont pas réunies, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Les clauses de garantie d'emploi

Certaines conventions collectives prévoient que le licenciement du salarié du fait de son absence pour maladie est impossible avant un certain délai d'absence, appelé « garantie d'emploi ». L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pendant cette période même en invoquant le dysfonctionnement de son entreprise et la nécessité de remplacer le salarié absent.

Le retour du salarié après un arrêt de travail

La visite médicale de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail. **Seul le médecin du travail peut constater l'aptitude ou l'inaptitude du salarié** (et non pas le médecin traitant).

• **L'avis d'aptitude :** le salarié déclaré apte doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

• **L'avis d'inaptitude :** le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après :

- une étude de son poste et des conditions de travail
- et deux examens médicaux, espacés de deux semaines

Lorsque le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celle des tiers, le constat d'inaptitude peut intervenir à l'issue d'une seule visite médicale.

Conséquences de l'inaptitude

Les conséquences de l'inaptitude professionnelle sont **identiques pour le salarié en contrat à durée indéterminée et pour le salarié en contrat à durée déterminée.**

NB : Dans ce dernier cas on parlera toutefois de « *rupture avant terme* » du CDD plutôt que de « *licenciement* ».

1. Obligation de reclassement : la recherche d'un poste de reclassement pour le salarié reconnu inapte s'impose à l'employeur, que le salarié soit devenu inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non professionnel et que l'inaptitude soit temporaire ou définitive.

Le respect de cette obligation s'impose même si le salarié ne souhaite pas reprendre le travail.

L'employeur dispose d'un **délai de 1 mois** à compter de la date de la visite médicale de reprise pour trouver un poste de reclassement. **Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur sera contraint de reprendre le versement du salaire** correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

2. Licenciement du salarié déclaré inapte : si l'employeur n'a pas pu reclasser un salarié déclaré inapte, il peut le licencier. L'employeur doit détailler dans la lettre de licenciement l'impossibilité dans laquelle il est de trouver un poste de reclassement dans l'entreprise.

La procédure de licenciement à suivre est celle du licenciement pour motif personnel.

3. Indemnité de licenciement :

▪ **en cas d'inaptitude après une maladie ou un accident non professionnels :** le salarié peut percevoir l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, s'il remplit la condition d'ancienneté

▪ **en cas d'inaptitude après une maladie professionnelle ou un accident du travail :** le salarié a droit, quelle que soit son ancienneté à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, cette indemnité n'est pas due lorsque l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abus