

Arrêt maladie : quel est votre salaire & quels sont vos droits ?

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1. I. Arrêt maladie : information de l'employeur	p. 6
2. Congé maladie : quelles sont les obligations du salarié ?	p. 7
3. Dois-je informer mon employeur de mon arrêt maladie ?	p. 8
4. Sous quel délai dois-je informer mon employeur de mon arrêt maladie ?	p. 9
5. Je vais m'absenter pour une hospitalisation de 15 jours. La loi m'impose-t-elle d'...	p. 10
6. II. Indemnisation de l'arrêt maladie	p. 11
7. Qui indemnise mon arrêt de travail pour maladie ?	p. 12
8. Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier des indemnités journa...	p. 13
9. Je suis en arrêt maladie, quelle rémunération mon employeur doit-il me verser ?	p. 14
10. Je suis cadre et en arrêt maladie. Ai-je un délai de carence pour percevoir les ind...	p. 16
11. Quelle est la différence entre prestations en nature et prestations en espèces ?	p. 17
12. Quelles sont les conditions du maintien de mon salaire en cas d'arrêt maladie ?	p. 18
13. Je suis en arrêt maladie. Ma convention collective prévoit que mon salaire est main...	p. 20
14. Suite à un arrêt de travail de 2 mois, vais-je percevoir ma prime de treizième mois...	p. 21
15. III. Arrêt maladie, contre-visite et visite médicale	p. 22
16. A quelles sanctions je m'expose si je ne suis pas à mon domicile lorsque le médecin...	p. 23
17. Mon employeur a fait réaliser une contre-visite médicale à mon domicile alors que j...	p. 25
18. Dans quelles circonstances le salarié doit-il passer une visite de pré-reprise ?	p. 26
19. IV. L'incidence de la maladie sur le contrat de travail	p. 27
20. Je suis en arrêt maladie, dois-je restituer mon véhicule de fonction ?	p. 28
21. Je suis malade pendant ma période d'essai, est-elle prolongée ?	p. 29
22. Je suis en arrêt de travail suite à un accident du travail. Ai-je droit à des heure...	p. 30
23. Pendant combien de temps puis-je demander le report des congés payés que je n'ai pa...	p. 31
24. J'étais en arrêt maladie, je n'ai pas pu prendre mes congés payés, mon employeur pe...	p. 32
25. Atteint d'une maladie grave : ai-je le droit à des absences pour me rendre chez le ...	p. 33
26. Le temps pendant lequel le salarié est en arrêt de travail pour maladie donne-t-il ...	p. 34
27. Que se passe-t-il en cas de maladie en cours de grève ?	p. 35
28. Je ne peux pas effectuer mon préavis de démission en raison d'une maladie non PROFE...	p. 36
29. Je suis en arrêt de travail pour maladie, est-ce que je peux continuer à bénéficier...	p. 37
30. V. Maladie et rupture du contrat de travail	p. 38
31. Puis-je démissionner avant d'être en arrêt maladie ?	p. 39
32. Je suis en arrêt maladie, l'employeur peut-il rompre ma période d'essai ?	p. 40
33. Je suis en arrêt maladie et mon employeur souhaite me licencier. Est-ce possible ?	p. 41
34. Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?	p. 43
35. VI. Prévoyance	p. 44
36. En quoi consiste « la garantie décès » ?	p. 45
37. Qu'est ce que la prévoyance ?	p. 46
38. Quelles sont les conséquences lorsque le salarié est licencié en raison de son état...	p. 47
39. Qu'est ce que la « garantie de l'invalidité absolue et définitive » ?	p. 49
40. Quelle est la couverture complémentaire minimale qui doit être mis en place dans to...	p. 50

41. Que représentent les garanties de frais de santé ?

p. 52

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes.

Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 I. Arrêt maladie : information de l'employeur

Une fois placé en arrêt maladie, le salarié doit remplir une **obligation d'information**.

Cette obligation d'information comporte un double volet :

- le salarié doit informer la **Caisse primaire d'assurance maladie** (CPAM) pour bénéficier du versement des indemnités versées par la Sécurité sociale (1) ;
- ensuite, il doit informer son **employeur** pour justifier son absence et ainsi prévenir toute sanction disciplinaire, mais également de bénéficier d'une indemnité complémentaire versée par l'employeur dans certains cas (2).

(1) Article R321-2 du Code de la Sécurité sociale

(2) Article L1226-1 du Code du travail

2 Congé maladie : quelles sont les obligations du salarié ?

En cas d'arrêt maladie, le salarié est tenu de remplir plusieurs obligations envers de son employeur.

Le salarié doit tout d'abord **avertir**, dans les plus brefs délais, son employeur s'il est empêché par la maladie de remplir ses obligations, et lui adresser un **certificat médical** indiquant le nombre de jours d'arrêt prescrits.

Si aucune disposition légale ne l'y oblige, bon nombre de **conventions collectives**, d'**usages** ou encore de **règlements intérieurs** fixent un **délai de prévenance**. Le salarié doit s'y conformer sous peine de commettre une **faute qui pourrait justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse** (1). Les textes vont toutefois prévoir un **délai de 48 heures** pour transmettre le certificat mais pour pouvoir bénéficier d'une indemnité complémentaire (2).

En l'absence de prescriptions particulières de délai, il est d'usage de prévenir l'employeur des raisons de son absence dans les 48 heures (3). De même, la législation impose au salarié l'envoi de l'arrêt de travail à la CPAM dans les 2 jours (4).

Au même titre, le salarié doit informer l'employeur de toute **prolongation** de son arrêt.

Ensuite, pendant son arrêt de travail pour maladie, le salarié reste tenu à une **obligation de loyauté** envers son employeur.

Enfin, à l'issue du dernier jour d'arrêt de travail, le salarié doit **reprendre son travail**.

(1) Soc. 10 janvier 1980, Bull.Civ. V, n°32

(2) Article L1226-1 du Code du travail

(3) Rép. Min. n°162, JOAN du 15 septembre 1997

(4) Article R321-2 du Code de la sécurité sociale

3 Dois-je informer mon employeur de mon arrêt maladie ?

La réponse est claire : **oui**, le salarié doit informer l'employeur en cas d'arrêt maladie. Il doit ainsi adresser un **certificat médical** indiquant le nombre de jours d'arrêt de travail prescrits à son employeur dès que possible.

Le salarié doit se conformer à cette obligation sous peine de commettre une **faute** qui pourrait justifier un **licenciement pour cause réelle et sérieuse** (1).

Au même titre, le salarié doit informer l'employeur de toute **prolongation** de son arrêt.

Le salarié qui ne respecte pas ses obligations s'expose à des sanctions. Par exemple, le comportement de la salariée qui a attendu **19 jours** pour adresser à son employeur un avis d'arrêt de travail pour maladie, et ce, malgré l'envoi de **deux courriers** de son employeur lui demandant de justifier son absence, **rend impossible son maintien dans l'entreprise** et constitue une **faute grave** (2).

De même, commet une faute grave, le salarié qui ne transmet pas à l'employeur les certificats médicaux de prolongation de son arrêt de travail, et qui ne répond pas à son employeur qui le met en demeure de fournir un certificat médical ou de reprendre le travail, empêchant ainsi toute explication quant à son absence (3).

(1) Soc. 10 janvier 1980, Bull. Civ. V, n°32

(2) Cass. Soc. 26 mi 2010, n°08-41595

(3) Cass. Soc. 12 octobre 2011, n°09-68754

4 Sous quel délai dois-je informer mon employeur de mon arrêt maladie ?

Il n'existe **pas de délai légal** expressément prévu dans lequel le salarié doit prévenir l'employeur de son arrêt maladie.

Cependant, certaines **conventions collectives**, des **usages** ou même des **règlements intérieurs** fixent un délai de prévenance. Le salarié doit s'y conformer sous peine de commettre une **faute**. Le salarié devrait donc s'informer en amont sur ce délai pour éviter de se voir reprocher un non-respect des règles.

En l'absence de prescriptions particulières de délai, il est d'usage de prévenir l'employeur des raisons de son absence dans les **48 heures** (1).

De même, la législation impose au salarié l'envoi de l'arrêt de travail à **la CPAM dans les 2 jours** (2). Il ne faut pas confondre la remise du certificat d'arrêt de travail avec l'obligation d'informer l'employeur de l'arrêt de travail.

Enfin, c'est également dans un délai de **48 heures** que le salarié doit informer de son arrêt pour pouvoir bénéficier de l'**indemnité complémentaire** à l'allocation journalière versée en cas d'arrêt maladie (3).

(1) *Rep. Min. n°162, JOAN du 15 septembre 1997*

(2) *Article R321-2 du Code de la sécurité sociale*

(3) *Article L1226-1 du Code du travail*

5 Je vais m'absenter pour une hospitalisation de 15 jours. La loi m'impose-t-elle d'informer mon employeur ?

Lorsque le salarié a **connaissance de la date** à laquelle il doit subir une **intervention chirurgicale**, il doit en **informer son employeur**. Dans un tel cas, le délai de 48 heures ne prévaut pas.

Il doit le faire **au plus tôt** et notamment donner des indications s'il sait à l'avance que cette intervention précédera d'un arrêt de travail.

Par exemple, agit dans l'**intention de nuire à son employeur**, la salariée qui s'est **volontairement abstenue** d'informer son employeur de son absence pour cause d'intervention chirurgicale programmée de longue date et devant entraîner un arrêt de travail prévisible de plusieurs semaines, alors qu'elle sait qu'une telle absence est susceptible de **perturber le fonctionnement du service** (1).

(1) Cass. Soc. 21 novembre 2012, n°11-18686

6 II. Indemnisation de l'arrêt maladie

Lors d'un arrêt maladie, le salarié peut être indemnisé de différentes façons : d'une part par l'**Assurance maladie**, et d'autre part par son **employeur**.

Les règles d'indemnisation applicables pourront varier selon différents facteurs comme la nature de l'arrêt maladie (origine professionnelle ou non), le respect de l'obligation d'information par le salarié (1), ou encore la constatation de la réalité de la maladie (certificat médical et contre-visite), ou encore l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (2).

(1) Article R321-2 du Code de la Sécurité sociale

(2) Article L1226-1 du Code du travail

7 Qui indemnise mon arrêt de travail pour maladie ?

C'est la **Caisse Primaire d'assurance maladie (CPAM)** qui, en principe, **verse les indemnités journalières** au salarié en cas d'arrêt maladie.

Ce versement aura lieu dès lors que le salarié en a **informé la CPAM** dans un délai de **2 jours** (1), et qu'il **remplit les conditions nécessaires** pour lui ouvrir des droits à l'indemnisation.

Cependant, l'entreprise peut prévoir un **maintien de salaire** pour le salarié placé en arrêt maladie. Dans ce cas, c'est l'entreprise qui perçoit les indemnités journalières, et elle paie son salaire au salarié. Ainsi, la plupart des **conventions collectives de branche** prévoient ce maintien du salaire en cas de maladie sous conditions, et cela signifie un **maintien de salaire à 100 %**.

Ensuite, tout salarié ayant **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par **certificat médical** et contre-visite s'il y a lieu, d'une **indemnité complémentaire** à l'allocation journalière, à condition (2) :

- d'avoir justifié dans les **48 heures** de cette incapacité ;
- d'être **pris en charge par la Sécurité Sociale** ;
- d'être **soigné sur le territoire français** ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

La **convention collective** applicable ou un **régime de prévoyance** peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables.

Le salarié des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire (3).

(1) Article R321-2 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L1226-1 du Code du travail

(3) Article L1226-23 du Code du travail

8 Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier des indemnités journalières ?

Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier des indemnités journalières **varient selon la durée de l'interruption de travail.**

Pour pouvoir bénéficier de ces prestations en cas d'arrêt pour **maladie non professionnelle**, l'assuré doit remplir certaines conditions qui varient selon la durée de l'interruption de travail.

Le droit aux indemnités journalières est ouvert lors des **6 premiers mois d'interruption de travail** si le salarié a (1) :

- travaillé au moins **150 heures** au cours des **3 mois civils** ou des **90 jours** qui précèdent l'arrêt ;
- perçu un salaire au moins égal à **1.015 fois le montant du salaire minimum de croissance (SMIC)** au cours des **6 mois civils** précédant l'arrêt.

Lorsque l'arrêt de travail est **supérieur à 6 mois** ou se prolonge au-delà de 6 mois sans interruption, le salarié doit (1) :

- justifier d'au moins **12 mois d'ancienneté** en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie, à la date d'interruption de travail ;
- et avoir travaillé **au moins 600 heures** au cours des **12 mois civils** ou des **365 jours** qui précèdent l'arrêt ;
- ou avoir perçu une rémunération au moins égale à **2.030 fois le montant du SMIC horaire** pendant les **12 mois civils** qui précèdent l'arrêt.

Par ailleurs, pour pouvoir bénéficier des indemnités de Sécurité sociale lorsqu'un salarié se trouve en arrêt pour une affection liée à son activité professionnelle, il faut que le **caractère professionnel de la maladie soit reconnu.**

En attendant la reconnaissance de la maladie au titre de la législation professionnelle, le salarié bénéficie des indemnités auxquelles il a droit classiquement en cas de maladie.

(1) Article R313-3 du Code de la sécurité sociale

9 Je suis en arrêt maladie, quelle rémunération mon employeur doit-il me verser ?

Lorsque vous êtes en arrêt pour maladie, que celle-ci soit **professionnelle ou non**, l'employeur peut verser un **complément de rémunération**, en plus des Indemnités Journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS), dès lors que le salarié a **1 année d'ancienneté dans l'entreprise**, a transmis à l'employeur son arrêt de travail dans un **délaï de 48 heures**, bénéficie des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire (1).

L'indemnisation (**durée et montant**) versée au salarié en arrêt de travail pour maladie **dépend de son ancienneté** dans l'entreprise ainsi que de la **durée de son absence**.

L'indemnité complémentaire est calculée selon les modalités suivantes (2) :

- pendant les **30 premiers jours, 90% de la rémunération brute** que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- pendant les **30 jours suivants, 2/3** de cette même rémunération

Les durées d'indemnisation sont **augmentées de 10 jours** par période entière de **5 ans d'ancienneté** à compter d'une année d'exercice requise pour pouvoir bénéficier du complément employeur, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours (3).

Années d'ancienneté	Durée de l'indemnisation et montant	
	90% du salaire brut	2/3 du salaire brut
1 à 5	30 jours	30 jours
6 à 10	40 jours	40 jours
11 à 15	50 jours	50 jours
16 à 20	60 jours	60 jours
21 à 25	70 jours	70 jours
26 à 30	80 jours	80 jours
Au-delà de 31	90 jours	90 jours

Puisque le salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut pas percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, le montant de l'indemnité versée par l'employeur s'entend **déduction faite des IJSS versées par la caisse d'assurance maladie (4)**.

Des **dispositions conventionnelles plus favorables** que celles prévues par la loi peuvent permettre au salarié de percevoir une **indemnisation plus importante, sans délai de carence, ou encore plus longue**.

Il est important toutefois de bien vérifier la convention collective qui peut prévoir des conditions plus favorables.

(1) Articles L1226-1 du Code du travail

(2) Article D1226-1 du Code du travail

(3) Article D1226-2 du Code du travail

(4) Article D1226-5 du Code du travail

10 Je suis cadre et en arrêt maladie. Ai-je un délai de carence pour percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale ?

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées sous les **mêmes conditions** pour les **cadres** et les **non cadres**.

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, une lettre d'avis d'interruption de travail indiquant, d'après les prescriptions du médecin, la durée probable de l'incapacité de travail (1).

S'il remplit les conditions ouvrant droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie, il bénéficie des indemnités journalières après un **délai de carence de 3 jours**. Ainsi, les indemnités seront **versées dès le 4ème jour**. La **convention collective** peut toutefois déroger à cette règle dans un sens plus favorable au salarié, et donc **réduire**, voire **supprimer ces jours de carences**.

Fin des arrêts maladie Covid sans jour de carence à compter du 1?? février 2023

La situation était différente pour les personnes impactées par la **COVID-19**. Ainsi, les salariés placés en "arrêt Covid", pouvez bénéficier des iJSS sans avoir à remplir les conditions d'ouverture habituellement exigées. Cela impliquait (2) :

- qu'il n'y a **pas de condition de durée d'activité minimale exigée** ;
- qu'il n'y a **pas de délai de carence** ;
- que la règle de calcul de la **durée maximale d'indemnisation ne s'applique pas**.

Nouveauté 1?? février 2024 : Fausse couche --> Fin du délai de carence

À partir de 1?? janvier 2024, les femmes ayant subi une **fausse couche** auront droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale sans qu'aucun délai de carence ne soit requis, dès lors qu'il s'agit d'une **interruption spontanée de grossesse** survenue avant la fin de la **vingt-deuxième semaine** d'aménorrhée (3).

Le texte prévoit également une interdiction de licenciement d'une salariée pendant les dix semaines suivant une fausse couche dite "tardive" (4).

Cette mesure sera applicable à différentes catégories d'assurées, y compris celles du secteur privé, les agentes de la fonction publique, les professions indépendantes, ainsi que les non-salariées agricoles.

(1) Article R321-2 du Code de la Sécurité sociale

(2) Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022

(3) LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche et l'article L.323-1-2 dans le Code de la sécurité sociale

(4) Article L225-4-3 dans le Code du travail

11 Quelle est la différence entre prestations en nature et prestations en espèces ?

Les notions de prestations en nature et de prestations en espèces ne doivent pas être confondues.

Les prestations **en nature** sont des prestations destinées à **rembourser**, soit en totalité, soit partiellement, les dépenses médicales, **paramédicales** ainsi que les **frais d'hospitalisation**.

Les prestations **en espèces**, quant à elles, correspondent à un **revenu de substitution**. En effet, en cas de maladie ou de maternité par exemple, le salarié assuré se trouve privé de son revenu professionnel, il s'agit donc de **compenser cette perte**.

Elles prennent la forme d'**indemnités journalières** (en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle), de pension (en cas d'invalidité) ou d'une **rente** (en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente).

Les prestations en espèces sont calculées en fonction de la **rémunération du salarié**.

12 Quelles sont les conditions du maintien de mon salaire en cas d'arrêt maladie ?

Pour voir son salaire maintenu lors d'un arrêt maladie, le salarié doit remplir plusieurs conditions.

Ainsi, le Code du travail prévoit que tout salarié ayant **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence de travail justifiée par une maladie ou un accident **médicalement constaté** et dont le **certificat est envoyé dans les 48 heures**, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité sociale (1).

Pour cela, il doit notamment **justifier de son absence** auprès de son employeur dans les **48 heures**, et être **pris en charge par la Sécurité sociale**.

Cette indemnisation complémentaire est versée (2) :

- à partir du **1er jour d'absence** en cas d'accident du travail ou de maladie **professionnelle** ;
- après un délai de carence de **7 jours**, en cas d'accident de **trajet**, de maladie ou d'accident d'origine **non professionnelle**.

Cette indemnisation permet d'assurer au salarié un minimum de revenus (3). Les indemnités complémentaires versées par l'employeur sont calculées comme suit :

- **90%** de sa rémunération brute les **30 premiers jours** ;
- les **2/3** de sa rémunération brute les **30 jours d'arrêt suivants**.

Les durées d'indemnisation sont **augmentées de 10 jours** par période entière de **5 ans d'ancienneté** à compter d'une année d'exercice requise pour pouvoir bénéficier du complément employeur, sans que chacune d'elle puisse dépasser **90 jours** (4).

Années d'ancienneté	Durée de l'indemnisation et montant	
	90% du salaire brut	2/3 du salaire brut
1 à 5	30 jours	30 jours
6 à 10	40 jours	40 jours
11 à 15	50 jours	50 jours
16 à 20	60 jours	60 jours
21 à 25	70 jours	70 jours

26 à 30	80 jours	80 jours
Au-delà de 31	90 jours	90 jours

La **convention collective** peut prévoir des dispositions plus favorables et notamment :

- une **réduction** ou une **suppression** du délai de carence ;
- une durée de versement **plus longue** que celle prévue par la loi ;
- un **maintien intégral** du salaire.

(1) Article L1226-1 du Code du travail

(2) Article D1226-3 du Code du travail

(3) Article D1226-1 du Code du travail

(4) Article D1226-5 du Code du travail

13 Je suis en arrêt maladie. Ma convention collective prévoit que mon salaire est maintenu. Les primes sont-elles prises en compte ?

La **rémunération à prendre en considération** pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'**horaire pratiqué pendant l'absence du salarié** dans l'établissement ou partie d'établissement (1).

Les **primes**, constituant un élément de rémunération lié à l'organisation du travail et qui auraient été perçues par le salarié s'il avait continué à travailler, **doivent être prises en considération** pour l'indemnisation des périodes de maladie.

Par ailleurs, certaines **conventions collectives** peuvent prévoir que le salarié en arrêt maladie percevra la même rémunération que celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait continué à travailler. Dans ce cas, le salarié perçoit les mêmes primes qu'il perçoit en travaillant.

Par exemple, une prime d'activité versée par l'employeur (à ne pas confondre avec la prime d'activité versée par la Caisse d'allocation familiale) a été jugée comme étant un élément de rémunération qui doit en conséquence être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnisation du salarié absent pour maladie (2).

Doit être incluse dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnisation de l'ouvrier absent pour maladie prévue par l'avenant du 29 janvier 1974 à l'accord national du 10 juillet 1970, article 7, sur la mensualisation dans la métallurgie, et l'article 30 de la Convention collective des industries métallurgiques de la région sud de l'Oise, une prime d'incommodité liée à l'organisation du travail par l'entreprise et qui aurait été perçue par l'intéressé s'il avait continué à travailler (3).

Le salarié absent pour cause de maladie une partie de l'année et n'ayant eu que trois mois et dix jours de travail "rémunérés à plein tarif" ne peut prétendre à l'attribution d'une prime de treizième mois instituée pour rémunérer une activité et qui, à défaut de clause expresse de l'avenant cadre de la convention collective de l'ameublement applicable en l'espèce, n'est pas pris en compte pour le calcul des indemnités de maladie (4).

(1) Article D1226-7 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 29 avril 1986, n°83-41234

(3) Cass. Soc. 29 mai 1986, n°83-43127

(4) Cass. Soc. 29 avril 1980, n°78-41339

14 Suite à un arrêt de travail de 2 mois, vais-je percevoir ma prime de treizième mois ?

Pour connaître les conditions d'attribution de la prime de 13ème mois, il convient toujours de **se référer à sa source**.

A défaut de dispositions légales ou réglementaires la concernant, elle peut en effet être mise en place par :

- votre **convention collective** ;
- votre **contrat de travail** ;
- un **usage** dans votre entreprise ;
- un **engagement unilatéral** de votre employeur.

De ce fait, elle n'est donc **pas systématiquement prise en compte** dans votre salaire de référence **pour le calcul de vos indemnités**.

Si votre convention collective prévoit, en cas de maladie, un maintien du salaire calculé sur la base de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois, votre **prime de treizième mois doit être intégrée** dans le montant du salaire de référence. Le fait que cette prime soit liée à votre seule présence, ou aux servitudes attachées à votre prestation de travail, et non à votre travail à proprement dit, ne permet pas de les exclure de votre salaire de référence (1).

La question de l'attribution de votre prime en raison d'un arrêt maladie dépend de ce que prévoit le texte (ou l'usage) l'ayant institué. Votre prime de treizième mois peut ainsi être **conditionnée à votre présence** dans l'entreprise au **jour du versement**. Dès lors, si vous êtes absent du fait d'un arrêt de travail pour maladie de deux mois au moment de son versement, vous ne pouvez pas la percevoir. A l'inverse, si son attribution est explicitement prévue **sans condition de présence**, votre employeur est tenu de vous la **verser intégralement** sans en diminuer arbitrairement le montant en fonction de votre absence pour maladie (2).

De même, le texte l'instituant peut prévoir que la prime se calcule **au prorata de votre temps de présence dans l'entreprise**.

(1) Cass. Soc. 28 avril 2011, n°09-40708

(2) Cass. Soc. 21 mars 2012, n°10-15553

15 III. Arrêt maladie, contre-visite et visite médicale

En cas d'arrêt de travail pour maladie du salarié, l'**employeur** a la possibilité d'**organiser une contre-visite**.

Il existe **deux types** de contre-visites : une à l'initiative de la **Sécurité sociale** (en contrepartie du versement des indemnités journalières) (1), une autre à l'initiative de l'**employeur** lorsque celui-ci assure le versement d'un maintien de salaire (contrôle médical patronal) (2).

De même, sous certaines conditions, le salarié doit bénéficier d'une **visite médicale de reprise** lors de son retour d'arrêt maladie voire **de pré-reprise** (3).

(1) Article L315-1 du Code de la Sécurité sociale

(2) Article L1226-1 du Code du travail

(3) Article R4624-29 Code du travail

16 A quelles sanctions je m'expose si je ne suis pas à mon domicile lorsque le médecin se présente dans le cadre d'une contre-visite ?

L'**absence du salarié à son domicile** lors d'une contre-visite organisée par son employeur peut avoir des **conséquences sur son indemnisation**.

Il faut savoir qu'en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatée par certificat médical, l'employeur peut faire procéder à une contre-visite (1).

Si **le salarié est absent** lors de la contre-visite médicale, il **perd le bénéfice des indemnités complémentaires** (2).

Toutefois, si l'absence du salarié de son domicile est **justifiée**, l'employeur n'est **pas en mesure de suspendre** le versement de l'indemnisation complémentaire (3).

Ont été considérées par la jurisprudence comme une absence justifiée, les séances de **rééducation** ou les **visites chez un médecin** (4).

L'absence du salarié lors de la visite du médecin contrôleur ne peut être prise en compte si cette visite a lieu pendant les **heures de sorties autorisées** (5).

Lorsque l'arrêt maladie ne comporte **aucune indication** sur les heures d'autorisation de sortie, cette autorisation est **présumée ne pas avoir été accordée**. Le salarié doit alors être présent à son domicile.

Lorsque l'arrêt de travail comporte la mention "**sortie libre**", l'absence du salarié lors de la contre-visite ne lui fait pas perdre les indemnités complémentaires de maladie si **l'employeur a été informé** des horaires et adresse où les contre-visites peuvent être effectuées (6).

Le salarié doit **informer son employeur de son lieu de repos pendant l'arrêt de travail** situé **hors de sa résidence habituelle**. En s'abstenant de le faire, il ne permet pas le contrôle de son état de santé. L'employeur n'a alors pas l'obligation de lui verser une indemnisation complémentaire (7).

En revanche, en cas d'arrêt maladie survenu **à l'étranger**, pendant les congés annuels du salarié par exemple, l'employeur **ne peut pas supprimer les indemnités complémentaires** versées aux salariés quand bien même il n'a pu faire procéder à un contrôle (8).

Le médecin peut autoriser les sorties dites libres (9). Les éléments médicaux justifiant cela devront alors être précisés dans l'arrêt de travail.

(1) Article L1226-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc, 26 avril 1981, n°79-41806

(3) Cass. Soc, 20 novembre 1986, n°84-40217

(4) Cass. Soc, 14 décembre 2011, n°10-16043

(5) Cass. Soc, 26 septembre 2012, n°11-18937

(6) Cass. Soc, 4 février 2009, n°07-43430

(7) Cass. Soc, 13 mai 1992, n°88-44963

(8) Cass. Soc, 5 juillet 1995, n°92-40235



juritravail

(9) Article R323-11-1 du Code de la sécurité sociale

17 Mon employeur a fait réaliser une contre-visite médicale à mon domicile alors que j'étais absent. Peut-il s'appuyer sur cette contre-visite médicale pour me licencier ?

La jurisprudence considère que l'**absence du salarié malade à son domicile**, lors d'une contre-visite médicale, **ne peut être sanctionnée disciplinairement par l'employeur**.

En effet, l'absence du salarié à son domicile lors de la contre-visite n'entraîne **que la suppression partielle ou totale de l'indemnisation** qu'il perçoit au cours de son arrêt de travail pour maladie (1). Le juge considère que, l'intéressé ayant son contrat de travail suspendu en raison de son arrêt maladie, l'employeur ne peut lui reprocher un manquement aux obligations résultant du contrat de travail (telle que l'obligation de loyauté) entraînant son licenciement.

En conséquence, si l'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite peut entraîner la perte du droit à indemnisation complémentaire, elle ne peut, en soi, constituer une cause de licenciement (2).

Il n'est donc **pas possible pour un employeur de licencier** un salarié qui ne se serait pas soumis à une contre-visite médicale.

(1) Cass.Soc. 27 juin 2000, n°98-40952

(2) Cass.Soc. 10 novembre 1998, n°96-42969

18 Dans quelles circonstances le salarié doit-il passer une visite de pré-reprise ?

Lorsqu'un salarié est en **arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois**, il bénéficie d'une **visite de pré-reprise** organisée par le **médecin du travail**, à l'initiative du **médecin traitant**, du **médecin-conseil** des organismes de sécurité sociale ou du travailleur (1).

L'objectif de la visite de pré-reprise est de **favoriser le maintien dans l'emploi** de ces salariés.

Au cours de cet examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander (2) :

- certains **aménagements et adaptations du poste de travail** ;
- des préconisations de **reclassement** ;
- des **formations professionnelles** à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

La visite de pré-reprise ne doit **pas être confondue avec l'examen de reprise** qui correspond à une **visite médicale auprès du médecin du travail** lorsque le salarié a été arrêté en raison d'une **maladie professionnelle** ou d'un **congé maternité**, peu importe la durée de l'arrêt, ou pour un arrêt d'au moins **30 jours** causé par un **accident du travail**, une **maladie** ou un **accident non professionnel** (3). Cette visite médicale de reprise s'effectue dans le délai de **8 jours à l'issue de la reprise du travail** par le salarié.

(1) R4624-29 du Code du travail

(2) Article R4624-30 du Code du travail

(3) Article R4624-31 du Code du travail

19 IV. L'incidence de la maladie sur le contrat de travail

L'arrêt maladie entraîne la **suspension du contrat de travail** du salarié (1).

Elle n'est pas sans effet sur la période d'essai et sur l'acquisition des congés payés.

Le salarié malade **ne peut pas être licencié** en raison de son état de santé (2), toutefois, si son absence **désorganise grandement le service** ou l'entreprise et que l'employeur doit impérativement pourvoir à son remplacement définitif, alors une rupture du contrat de travail est possible (3).

De plus, sous certaines conditions, le salarié peut continuer de bénéficier de certains **avantages en nature**.

(1) Article L1226-7 du Code du travail

(2) Article L1132-1 du Code du travail

(3) Article L1226-9 du Code du travail

20 Je suis en arrêt maladie, dois-je restituer mon véhicule de fonction ?

Un **véhicule de fonction**, dont, sauf stipulation contraire, le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, **ne peut lui être retiré** pendant une période de suspension du contrat de travail. Il s'agit dans ce cas d'un **avantage en nature** constituant sa rémunération.

Commet en conséquence une **faute**, justifiant l'allocation de **dommages-intérêts**, l'employeur qui, lors d'un arrêt de travail, prive le salarié du véhicule de fonction qui lui avait été attribué (1).

Toutefois, une **clause du contrat de travail** peut prévoir la **restitution du véhicule en cas d'arrêt de travail prolongé** nécessitant le **remplacement du salarié**, la société pouvant être amenée à confier le véhicule au salarié remplaçant (2).

Cependant, si le véhicule n'est pas affecté à un nouveau collaborateur, il y a **modification du contrat de travail**.

(1) Cass. Soc. 24 mars 2010, n°08-43996

(2) Cass. Soc. 2 avril 2014, n°13-10569

21 Je suis malade pendant ma période d'essai, est-elle prolongée ?

L'absence pour maladie **suspend la période d'essai**. Si l'arrêt maladie intervient avant l'expiration de celle-ci, elle est **prolongée d'autant** (1).

L'employeur **ne peut rompre la période d'essai** du salarié qui est en **arrêt maladie** sauf pour une **raison étrangère à son état de santé** car l'utilisation de cette raison serait **discriminatoire** (2).

Par exemple, si l'employeur a informé le salarié, avant son arrêt de travail, qu'il n'entendait pas poursuivre le contrat de travail au-delà de la période d'essai. Dans ce cas, la rupture de l'essai, notifiée pendant l'arrêt maladie n'est pas abusive, car elle n'est pas liée à l'état de santé du salarié.

Par contre, si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer que la décision de rompre le contrat a été prise avant l'arrêt maladie, la rupture du contrat pendant la période de suspension **est abusive** (3).

(1) Cass. Soc. 4 avril 2012, n°10-23876

(2) Article L1132-1 du Code du travail

(3) Cass. Soc, 4 avril 2012, n°10-23876 et Cass. Soc, 10 avril 2013, n°11-24794

22 Je suis en arrêt de travail suite à un accident du travail. Ai-je droit à des heures de sortie et quelles sont-elles ?

Lorsque le salarié est arrêté par son médecin, le **praticien** indique sur l'**arrêt de travail** des **précisions sur les sorties**.

Ainsi, soit (1) :

- que les sorties ne sont **pas autorisées** ;
- que les sorties sont **autorisées**. Dans ce cas, l'assuré doit rester présent à son domicile de **9h à 11h et de 14h à 16h**, sauf en cas de **soins** ou d'**examens médicaux**. Toutefois, le praticien peut, **par dérogation** à cette disposition, **autoriser les sorties libres**. Dans ce cas, il porte sur l'arrêt de travail les **éléments d'ordre médical** le justifiant ;
- l'autorisation de l'exercice de **certaines activités en dehors du domicile**.

Le bénéfice des **indemnités journalières** est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire (2) :

- d'**observer les prescriptions** du praticien ;
- de **se soumettre aux contrôles** organisés par le service du contrôle médical ;
- de **respecter les heures de sorties** autorisées par le praticien ;
- de **s'abstenir** de toute **activité non autorisée** ;
- d'**informer** sans délai la **caisse** de toute **reprise d'activité** intervenant avant l'écoulement du délai de l'arrêt de travail.

En cas d'**inobservation volontaire** de ces obligations, le bénéficiaire **restitue à la caisse les indemnités** versées correspondantes.

(1) Article R323-11-1 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L323-6 du Code de la sécurité sociale

23 Pendant combien de temps puis-je demander le report des congés payés que je n'ai pas pu prendre en raison de mon arrêt maladie ?

Le salarié qui, en raison de son **arrêt de travail pour maladie** (entendu au sens large : maladie professionnelle ou non et accident du travail ou non) s'est trouvé dans l'**impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés payés** au cours de la période de référence, a **droit au report de ses congés**.

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un arrêt maladie, les congés payés acquis doivent être **reportés après la date de reprise du travail**, même si la période de prise des congés est expirée (1).

Les congés payés doivent être à nouveau **reportés** quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une **rechute** d'un accident du travail (2).

Mais ce droit au report n'est **pas illimité** dans le temps.

La CJUE (Cours de Justice de l'Union Européenne) estime en effet qu'il est **possible de limiter cette période de report** (3). Selon les juges européens, un cumul illimité de droits à congés ne répond pas à la finalité même de ce droit, qui est de permettre au salarié de se reposer.

Toutefois, la période de report prévue doit avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (4), c'est-à-dire **supérieure à 12 mois**.

Aujourd'hui, aucun texte ne va prévoir de limite. La Cour de cassation estime que ce n'est pas au juge de fixer cette limite, renvoyant cette responsabilité au législateur, mais elle précise qu'il peut être invoqué "**le délai de prescription de trois ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris, sous réserve des causes d'interruption ou de suspension**" (5).

Enfin, l'employeur **ne peut imposer** à un salarié de prendre ses congés payés à son **retour d'arrêt maladie du jour au lendemain** au motif que ces congés aient été reportés. Le salarié peut ainsi reprocher à son employeur un **exercice abusif de son pouvoir de direction** (6).

(1) Cass. Soc, 25 mars 2009, n°07-43767

(2) Cass. Soc, 16 février 2012, n°10-21300

(3) CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214/10, KHS

(4) CJUE 3 mai 2012, aff. C-337/10 Neidel

(5) Cass. Soc, 21 septembre 2017 n°16-24.022

(6) Cass. Soc., 8 juillet 2 juillet 2020, n°18-21681

24 J'étais en arrêt maladie, je n'ai pas pu prendre mes congés payés, mon employeur peut-il refuser leur report en se fondant sur la Convention Collective applicable ?

En cas d'arrêt de travail pour maladie, les juges ont **admis le report des congés non pris**, et ce **même si la convention collective prévoit que cela n'est pas possible**.

Ainsi, le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence en raison d'une absence pour maladie, a le **droit au report des congés payés** qu'il a acquis (1).

En effet, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être **reportés** après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être **indemnisés** (2).

En outre, **peu importe que la convention collective** fixe le principe du non-report des congés, car une telle disposition sera **écartée par les juges**. Elle n'est plus applicable (3).

Si **l'employeur refuse** de reporter les congés du salarié alors que ce report lui est dû, le salarié peut prétendre à des **dommages et intérêts**.

Certaines **causes de suspension du contrat de travail** peuvent **permettre le report des congés payés**. Néanmoins, le principe du report ne s'applique pas en droit français pour toutes les causes de suspension du contrat de travail, à l'instar du congé parental d'éducation.

La Cour de cassation a précisé : "*Si le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard, le salarié dont le contrat de travail est **déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé** fixée par l'employeur **conserve son droit à congé** et peut demander à en **bénéficier ultérieurement** de sorte que l'employeur, qui n'est pas libéré de son obligation, demeure **tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non prise du fait de l'arrêt de travail**, lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que ne soit close la période des congés payés"* (4).

Selon la Cour de justice de l'Union européenne, le salarié peut décider de prendre ses congés payés correspondant avec une période d'arrêt maladie sur une autre période ultérieure, que la maladie survienne avant ou pendant les congés payés (5). Il existe donc une **divergence** entre la position des **juges français** et la position des **juges européens**.

(1) Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°05-42293 ; Cass. Soc. 3 février 2010, n°07-41446 ; Cass. Soc. 11 janvier 2011, n°09-65514

(2) Cass. Soc. 25 mars 2009, n°07-43767

(3) Article L2254-1 du Code du travail

(4) Cass. Soc. 4 décembre 1996, n°93-44907

(5) CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11

25 Atteint d'une maladie grave : ai-je le droit à des absences pour me rendre chez le médecin ?

À partir du moment où un salarié est atteint d'une **maladie grave**, son employeur a l'**obligation** de lui **permettre de s'absenter** pour suivre tout **traitement médical** (1).

Cependant, pour être reconnu comme étant atteint d'une maladie grave, il faut que cette maladie remplisse **certains critères**.

Ainsi, une maladie grave est une affection comportant un **traitement prolongé** et une **thérapeutique coûteuse** (2).

Les maladies reconnues comme telles ont été **répertoriées** et établies par **décret**.

Il s'agit notamment des (3) :

- accidents vasculaires cérébraux invalidant ;
- insuffisances cardiaques graves, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves ; cardiopathies congénitales graves ;
- maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- diabète de type 1 et diabète de type 2 ;
- formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave ;
- maladie d'Alzheimer et autres démences, de Parkinson, la mucoviscidose ;
- ...

Il s'agit d'une **autorisation d'absence**. En d'autres termes, l'employeur est tenu d'accorder cette absence. Cependant, même si l'absence est de droit pour le salarié, il reste préférable d'en informer l'employeur.

Il ne s'agit toutefois pas d'une absence rémunérée. Le Code du travail ne prévoit **pas de maintien de salaire** dans ce cas. En revanche, la **convention collective** peut cependant prévoir un **maintien de salaire**.

(1) Article L1226-5 du Code du travail

(2) Articles L160-14 du Code de la sécurité sociale

(3) Article D160-4 du Code de la sécurité sociale

26 Le temps pendant lequel le salarié est en arrêt de travail pour maladie donne-t-il droit à des congés payés ?

L'absence pour **maladie non professionnelle** n'est **pas une période considérée** comme étant du **temps de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés.

Toutefois, une mesure **conventionnelle**, un **usage** ou le **règlement intérieur** applicable dans l'entreprise peut envisager le **contraire**.

Il faut cependant préciser que, selon la Cour de Justice de l'Union Européenne, tout salarié a droit à **4 semaines de congés payés par an y compris** s'il a été **absent pour maladie ou accident** pendant la période de référence (1).

Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les **congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail** ou, **en cas de rupture, être indemnisés** (2).

Par contre, le salarié en arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail, ou en congé de maternité, de paternité et d'adoption, acquiert, pendant une durée de **1 an**, des **droits aux congés payés malgré la suspension de son contrat de travail** (3).

(1) CJUE, 24 janvier 2012, n°C-282/10

(2) Cass. Soc. 25 mars 2009, n°07-43767

(3) Article L3141-5 du Code du travail

27 Que se passe-t-il en cas de maladie en cours de grève ?

L'employeur doit verser un **complément d'indemnités** pour la période au cours de laquelle a lieu la **grève** dans deux cas.

Ainsi, c'est le cas si :

- une **partie du personnel n'a pas fait grève** et a pu continuer à travailler ;
- l'entreprise n'a **pas dû cesser son exploitation**.

Le salarié **malade pendant une période de grève** a **droit au maintien de son salaire**, sans avoir à rechercher s'il aurait ou non effectué cette grève s'il avait été valide (1).

Il en va différemment si l'employeur se trouve dans **l'impossibilité de fournir du travail aux non-grévistes**. Dans ce cas, l'employeur n'a **pas à maintenir le salaire** car si le salarié malade avait été valide, il n'aurait pas pu travailler.

Ainsi, lorsque l'employeur a proposé aux non-grévistes de **recupérer les heures perdues** du fait de la grève, les salariés malades n'ont **aucun droit au maintien du salaire** (2).

Par contre, un salarié gréviste qui **tombe malade au moment de la grève** n'aura **pas droit à l'indemnité** durant la grève à laquelle il **participe** (3).

(1) Cass. Soc. 20 février 1980, n°78-41116

(2) Cass. Soc. 8 décembre 1983, n°81-40860

(3) Cass. Soc. 1er mars 1972, n° 71-40.257

28 Je ne peux pas effectuer mon préavis de démission en raison d'une maladie non professionnelle, que se passe-t-il ?

Le **préavis** ayant un **caractère préfixe** ne peut être prolongé de la durée d'indisponibilité d'un salarié au cours de cette période pour cause de **maladie non-professionnelle**. Il en résulte que le **salarié démissionnaire** n'est tenu à l'égard de son employeur d'**aucune indemnité compensatrice de préavis** afférente à une telle période d'indisponibilité (1).

Cependant, le salarié **dispensé de préavis** par son employeur qui **tombe malade pendant la durée** de celui-ci, **bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis** (2).

Une ancienne jurisprudence de 1991 considérait que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie de la salariée pendant la période correspondant au préavis de licenciement ne pouvait se cumuler avec l'indemnité compensatrice de ce préavis (3).

Néanmoins, depuis un arrêt de 2012, un revirement jurisprudentiel est survenu puisque lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter le préavis, il est **tenu de lui verser, sans déduction des indemnités journalières** de la Sécurité sociale, l'indemnité compensatrice de préavis, peu important que le salarié soit déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution (4).

(1) Cass. Soc, 28 juin 1989, n°86-42931 et Cass. Soc, 15 janvier 2014, n°11-91907

(2) Cass. Soc, 15 décembre 1993, n°90-43514

(3) Cass. Soc, 27 novembre 1991, n°87-42750

(4) Cass. Soc, 31 octobre 2012, n°11-12810

29 Je suis en arrêt de travail pour maladie, est-ce que je peux continuer à bénéficier de mes titres restaurants ?

Un même salarié ne peut recevoir **qu'un titre-restaurant par repas** compris dans son **horaire de travail journalier** (1).

Lorsqu'un salarié est malade et qu'il fait l'objet d'un arrêt de travail, son contrat étant suspendu, celui-ci ne vient pas travailler. De ce fait, il **ne peut bénéficier de titres restaurants** (2).

En effet, lorsqu'il est absent, le salarié ne les perçoit pas. Cela est valable **quel que soit le motif de l'absence** : maladie, congés annuels, RTT, ...

(1) Article R3262-7 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 20 février 2013, n°10-30028

30 V. Maladie et rupture du contrat de travail

La **rupture du contrat de travail** peut parfois être **envisagée**, y compris si le salarié est en **arrêt maladie**.

En effet, la **rupture conventionnelle** du contrat de travail est **possible**, même si le salarié est en arrêt maladie, à moins qu'il n'ait été **déclaré inapte** par la médecine du travail (1).

Également, un salarié ne peut **en aucun cas être licencié en raison de sa maladie** (2).

Pour autant, cela ne signifie pas qu'il est protégé contre tout licenciement pendant son arrêt. En effet, son employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail si les motifs invoqués sont **étrangers à son état de santé** (raisons économiques, motifs disciplinaires, perturbation du fonctionnement de l'entreprise avec la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent).

(1) Cass. Soc, 30 septembre 2014, n°13-16297 ; Cass. Soc, 12 février 2002, n°99-41698

(2) Article L1132-1 du Code du travail

31 Puis-je démissionner avant d'être en arrêt maladie ?

Le salarié qui est en **CDI** peut **démissionner à tout moment**. Toutefois, il doit effectuer un **préavis** dont la durée est définie conventionnellement, contractuellement ou par usage de la profession (1).

Le préavis est un **délai préfixe**, c'est-à-dire qu'il court **de date à date** et qu'il **ne peut être interrompu**. Une fois que le salarié donne sa démission, la date de fin de son contrat est connue (2).

S'il tombe **malade** durant cette période, la date de fin du contrat n'est **pas reportée**.

Il ne peut être, en l'absence de convention contraire, ni interrompu, ni suspendu (3).

De ce fait, la maladie non professionnelle, n'interrompt pas son déroulement et ne prolonge pas d'autant sa durée.

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc, 28 juin 1989, n°86-42931

(3) Cass. Soc. 16 juin 2004, n°02-40620

32 Je suis en arrêt maladie, l'employeur peut-il rompre ma période d'essai ?

L'employeur ne dispose **pas d'une liberté absolue de rompre le contrat** au cours de la période d'essai, à l'encontre de **certaines catégories de salariés**. C'est le cas des **salariés malades**.

Précisons à ce stage que lorsque le salarié est en période d'essai, la rupture initiée par l'employeur n'est pas un licenciement, mais on parle d'une rupture de la période d'essai.

Lorsque l'employeur rompt l'essai pour un **motif discriminatoire**, par exemple en raison de l'état de santé du salarié, la rupture est **nulle**. Par conséquent, le salarié peut exiger d'être **réintégré à son poste de travail** et prétendre au paiement de **dommages et intérêts** (1).

Pour cela, le salarié doit apporter aux juges des éléments qui laissent supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur devra, au vu de ces éléments, prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs extérieurs à l'état de santé.

Par exemple, si l'employeur a **informé le salarié**, avant son arrêt de travail, qu'il **n'entendait pas poursuivre le contrat de travail** au-delà de la période d'essai. Dans ce cas, la rupture de l'essai, notifiée pendant l'arrêt maladie n'est pas abusive car elle n'est pas liée à l'état de santé du salarié (2).

Par contre, si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer que la décision de rompre le contrat a été prise avant l'arrêt maladie, la rupture de la période d'essai pendant la période de suspension peut être nulle car les motifs doivent être inhérents à la personne du salarié (3). Dans cette affaire, l'employeur avait mis en avant les perturbations au fonctionnement de l'entreprise du fait des absences pour maladie mais la Cour de cassation a préféré rejeter cet argumentaire.

(1) Article L1232-1 du Code du travail et Cass. Soc. 16 février 2005, n°02-43402

(2) Cass. Soc. 4 avril 2012, n°10-23876

(3) Cass. Soc. 10 avril 2013, n°11-24794

33 Je suis en arrêt maladie et mon employeur souhaite me licencier. Est-ce possible ?

Un salarié ne peut en aucun cas être licencié en raison de sa maladie (1), au risque que cela soit constitutif d'une discrimination.

Pour autant, cela ne signifie pas qu'il est protégé contre tout licenciement pendant son arrêt. En effet, son employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail si les motifs invoqués sont étrangers à son état de santé.

La désorganisation de l'entreprise

Le chef d'entreprise a la possibilité de mettre fin au contrat de travail s'il prouve la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise du fait de l'absence prolongée. Toutefois, plusieurs conditions doivent être réunies.

L'employeur peut licencier le salarié en raison de son absence pour maladie si 3 conditions sont réunies :

- son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (2) ;
- l'absence ne résulte pas d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de moyens renforcée (3) ;
- elle nécessite de procéder à son remplacement définitif (4) .

L'employeur doit alors justifier la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacer le salarié absent dans la lettre de licenciement.

Attention, la convention collective peut prévoir un certain délai avant de pouvoir procéder au licenciement.

La non-justification de l'absence ou la faute grave

Aussi, le salarié peut être licencié lorsqu'il n'a pas informé ni apporté de justificatif à son absence auprès de son employeur.

Par exemple, le comportement de la salariée qui a attendu 19 jours pour adresser à son employeur un avis d'arrêt de travail pour maladie, et ce malgré l'envoi de deux courriers de son employeur lui demandant de justifier son absence, rend impossible son maintien dans l'entreprise et constitue une faute grave (5).

Commet une faute grave, le salarié, qui ne transmet pas à l'employeur les certificats médicaux de prolongation de son arrêt de travail, et qui ne répond pas à son employeur qui le met en demeure de fournir un certificat médical ou de reprendre le travail, empêchant ainsi toute explication quant à son absence.

L'inaptitude du salarié

La maladie peut avoir pour conséquence une inaptitude du salarié à reprendre son poste. Si l'employeur n'est pas en mesure de reclasser le salarié à un poste correspondant aux recommandations de la médecine du travail ou s'il en propose un mais que le salarié refuse, l'employeur peut alors envisager un licenciement en inaptitude. Pour cela, il doit respecter la

procédure de licenciement pour motif personnel. Il doit mentionner dans la lettre de licenciement l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de le reclasser.

Motif économique

Un salarié peut être licencié pour motif économique par le biais d'une procédure de licenciement pour motif économique.

- (1) Article L1132-1 du Code du travail
- (2) Cass. Soc, 13 mars 2001, n°99-40110
- (3) Cass. Soc. 21 juin 2017, n° 15-24272
- (4) Cass. Soc, 26 septembre 2007, n°06-43029
- (5) Cass. Soc. 26 mai 2010, n°08-41595

34 Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?

Les **clauses de garantie d'emploi** assurent le **maintien du salarié dans l'entreprise** pendant une **certaine durée de maladie**. A l'expiration de ce délai de garantie, l'employeur **retrouve la possibilité de licencier**.

Toutefois, l'absence du salarié qui se prolonge **au-delà de la période de garantie d'emploi** ne constitue **pas**, en elle-même, une **cause réelle et sérieuse de licenciement**.

L'existence d'une clause de garantie d'emploi relative à l'absence prolongée pour maladie ne suffit pas en elle-même à justifier un licenciement (1).

Il faut que l'absence soit telle qu'elle rende **nécessaire**, pour la **bonne marche de l'entreprise**, le **remplacement du salarié**. Ainsi, les juges doivent considérer un licenciement prononcé après l'expiration de la période de garantie d'emploi comme dépourvu de cause réelle et sérieuse si le remplacement du salarié n'est pas rendu nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise (2).

(1) Cass. Soc, 13 décembre 1995, n°92-41699

(2) Cass. Soc, 25 juin 1987, n°84-44206

35 VI. Prévoyance

La **prévoyance** correspond à l'ensemble des **garanties collectives** instituées par les entreprises au profit de tout ou partie de leur personnel afin de **compléter les prestations servies par la Sécurité sociale**.

C'est le régime de prévoyance qui peut **prendre en charge** financièrement le **maintien de salaire** que l'employeur est tenu d'assurer lorsqu'une **convention collective** le prévoit.

36 En quoi consiste « la garantie décès » ?

La **garantie décès** appartient aux **garanties collectives** mises en place par l'entreprise au titre de la **prévoyance** (1).

Cette garantie du risque décès a la forme d'un **capital versé aux bénéficiaires désignés par le salarié**.

Peuvent s'ajouter au versement de ce capital, une **rente** au profit du **conjoint** ou une **rente d'éducation d'orphelin** au profit des **enfants** à charge du salarié.

En outre, le régime de prévoyance peut prévoir **d'autres garanties** au titre du **décès du salarié**, notamment :

- un **capital supplémentaire** en cas de décès résultant d'un **accident** ;
- une garantie des **frais d'obsèques** ;
- une garantie en cas de **décès du conjoint** ;
- une **allocation d'obsèques** d'enfant à charge.

(1) Article L911-1 du Code de la Sécurité Sociale

37 Qu'est ce que la prévoyance ?

La **prévoyance** représente l'ensemble des **garanties collectives** instituées par les **entreprises** au profit de tout ou partie de leur personnel afin de **compléter les prestations servies par la Sécurité sociale** (1).

Avec les **garanties collectives de retraite** visant à compléter les régimes complémentaires légalement obligatoires et les **garanties mutuelles**, la prévoyance forme la **protection sociale complémentaire** assurée par l'employeur.

Les garanties collectives accordées au titre de la prévoyance couvrent essentiellement (2) :

- les risques liés au **décès** ;
- la **maternité** ;
- les risques liés à l'**incapacité de travail temporaire** totale ;
- les risques liés à l'**incapacité de travail permanente** totale ou partielle ;
- les **frais médicaux** ;
- le risque **chômage** ;
- le risque **vieillesse**.

C'est le régime de prévoyance qui peut prendre en charge financièrement le **maintien de salaire** que l'employeur est tenu d'assurer dès lors qu'une **convention collective** le prévoit.

(1) Article L911-1 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L911-2 du Code de la sécurité sociale

38 Quelles sont les conséquences lorsque le salarié est licencié en raison de son état de santé ?

Le salarié qui a été licencié en raison de son **état de santé** peut saisir le **juge prud'homal** afin que son licenciement soit requalifié comme étant **nul** (1). Effectivement, une telle rupture du contrat est **discriminatoire**.

Le salarié peut donc solliciter sa **réintégration** et une **indemnisation** en conséquence.

En effet, lorsque le licenciement est fondé sur son état de santé, le salarié obtient réparation du préjudice qu'il subit du fait de la discrimination dont il est victime.

Il peut exiger sa réintégration dans l'entreprise et le paiement d'une **indemnité** qui est **égale au montant des salaires** qu'il aurait dû percevoir **entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration effective**.

Toutefois, dans les faits, il peut être délicat de réintégrer une entreprise qui vous a licencié.

Si le salarié **ne souhaite pas reprendre son travail**, il perçoit une **indemnité de rupture du contrat** (2), des indemnités **compensatrices de congés payés** (3) et de **préavis** (4) ainsi qu'une indemnité équivalent à au moins **6 mois de salaire** (5) en réparation de la discrimination qu'il a subie (6).

Par ailleurs, si le salarié a perçu des **indemnités de Pôle emploi** pendant la période allant de son licenciement à sa réintégration, et que son licenciement a été requalifié de nul par le juge, il **ne pourra se voir déduire de son indemnité** ces sommes perçues (7). L'indemnité qu'il perçoit est en effet qualifiée de forfaitaire.

Votre **convention collective** peut prévoir une **clause de garantie d'emploi** afin de vous **protéger** pendant un certain délai contre le licenciement.

Depuis 2017, un barème d'indemnisation s'impose au juge lorsque le licenciement du salarié est dépourvu d'une cause réelle et sérieuse et que la réintégration de celui-ci dans l'entreprise n'a pas lieu. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, varie en fonction de l'ancienneté du salarié (8). Néanmoins, si le salarié subit un **licenciement discriminatoire**, le **barème ne s'applique pas** (9).

(1) Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-15905

(2) Article L1234-9 du Code du travail

(3) Article L3141-28 du Code du travail

(4) Article L1234-5 du Code du travail

(5) Article L1235-3-1 du Code du travail

(6) Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°11-17240

(7) Cass. Soc, 11 juillet 2012, n°10-15905

(8) Article L1235-3 du Code du travail

(9) Article L1235-3-1 du Code du travail

39 Qu'est ce que la « garantie de l'invalidité absolue et définitive » ?

L'**invalidité absolue et définitive** (IAD) se traduit par l'**impossibilité** pour une personne **d'exercer une activité professionnelle** en raison d'une **perte d'autonomie**. Elle est également appelée perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

Ainsi, est en situation d'invalidité absolue et définitive le salarié :

- dont l'état de santé a pour conséquence le classement de l'intéressé en **invalidité de 3e catégorie**,
- dont l'état de santé le rend **incapable** de se livrer à une **occupation quelconque** et qui a besoin d'une **tierce personne** pour les **actes de la vie courante**.

Le salarié victime d'une invalidité absolue et définitive (1) pourra percevoir un **capital égal** à celui qui aurait été dû en cas de **décès**.

Peuvent s'ajouter au versement de ce capital, une **rente à destination du conjoint**, ou une **rente d'éducation au profit des enfants** à charge du salarié.

En outre, le régime de prévoyance peut prévoir d'autres garanties, notamment :

- une garantie en cas d'invalidité absolue et définitive résultant d'un accident ;
- une garantie en cas de décès du conjoint ;
- une allocation d'obsèques d'enfant à charge.

(1) *Article L341-4 du Code de la sécurité sociale*

40 Quelle est la couverture complémentaire minimale qui doit être mis en place dans toutes les entreprises ?

Depuis le 1er janvier 2016, **tous les salariés** doivent être **couverts** par une **couverture collective frais de santé**.

Cette couverture comprend des **garanties minimales** imposées par la loi (1) :

- la **prise en charge totale des tickets modérateurs** (il s'agit de la part qui reste à la charge de l'assuré sur les dépenses qui font l'objet d'un remboursement par la sécurité sociale (visite chez le médecin, médicaments...)) ;
- le **forfait journalier hospitalier** ;
- les frais exposés pour les **soins dentaires prothétiques** ou **d'orthopédie dentofaciale** et pour certains **dispositifs médicaux à usage individuel** admis au remboursement (lunettes optiques par exemple).

Le **niveau de prise en charge** de ces dépenses est fixé tout comme la **liste des dispositifs médicaux** devant être remboursés :

- remboursement de **l'intégralité du ticket modérateur** à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- prise en charge du **forfait hospitalier** en totalité ;
- remboursement sur la base de 125% des tarifs de la sécurité sociale des dépenses de **frais dentaires** ;
- prise en charge des dépenses de **frais d'optique** de **manière forfaitaire**, par période de **2 ans** :

- **100 euros** pour les **corrections simples** ;
- **150 euros** pour une **correction mixte simple et complexe** ;
- **200 euros** pour les **corrections complexes**.

Le forfait optique est toutefois annuel pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue.

S'agissant d'un minimum, un **accord de branche ou d'entreprise** peut prévoir des **garanties plus importantes**.

En application du "**100% santé**" et depuis le 1er janvier 2020 et pour les contrats renouvelés à compter de cette date, le remboursement des équipements d'optique et certains soins prothétiques dentaires doivent être **entièrement remboursés** au salarié (3). Le "100% santé" a été étendu depuis le 1er janvier 2021 aux aides auditives et d'autres soins prothétiques dentaires.

Il n'est toutefois applicable qu'à certains équipements, soins ou aides précis :

- les équipements d'optique de classe A ;
- les aides auditives de classe I ;
- certaines prothèses dentaires.

(1) Article L911-7 du Code de la sécurité sociale

(2) Articles D911-1 à D911-3 du Code de la sécurité sociale



juritravail

(3) Décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé

41 Que représentent les garanties de frais de santé ?

Le **contrat d'assurance** relatif aux **frais de santé** couvre le **risque maladie et accident**.

Sont ainsi pris en charge (selon des modalités propres à chaque contrat mis en place), au titre de la couverture frais de santé, ceux **engagés par le salarié** (1) pour :

- les consultations médicales et visites auprès des praticiens ;
- l'achat de produits pharmaceutiques ;
- l'optique ;
- les prothèses dentaires ;
- l'audioprothèse ;
- les analyses ;
- le transport (domicile/hôpital...) ;
- l'hospitalisation (forfait journalier, chambre particulière...) ;
- les soins externes (soins de ville pratiqués dans un établissement hospitalier)

(1) *Articles D911-0 et suivants du Code de la sécurité sociale*