

Arrêt maladie

Un arrêt maladie entraîne la suspension du contrat de travail, et par conséquent de la rémunération. Quels sont les droits du salarié ? Quelles obligations doit-il respecter ?

Un arrêt maladie, qu'est-ce que c'est ?

C'est un **arrêt de travail** prescrit par un médecin au salarié en raison de son état de santé. La pathologie peut être liée au travail (et reconnue maladie professionnelle) ou indépendante de l'activité exercée.



Arrêt maladie : quelles démarches ?

Le salarié doit **prévenir l'employeur dans les 48 heures qui suivent le début de son arrêt**, par tout moyen (oral ou écrit). Dans le même délai, il doit lui adresser le certificat d'arrêt de travail (volet 3) rédigé par le médecin. Les volets 1 et 2 doivent être envoyés à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Le **certificat d'arrêt de travail** précise notamment les dates de début et de fin de l'arrêt maladie, les horaires de présence obligatoire au lieu de résidence du salarié, ainsi que le lieu où le salarié pourra être contrôlé.

Quelle indemnisation pendant l'arrêt maladie ?

Le salarié en arrêt maladie n'a, en principe, droit à aucune rémunération, mais perçoit, **sous certaines conditions** :

- **Des indemnités journalières de la Sécurité sociale.** Versées après un **décal de carence de 3 jours**, les IJSS sont égales à 50 % du salaire journalier de base, sans pouvoir dépasser 41,47 euros brut par jour.
- **Des indemnités versées par l'employeur** (indemnités complémentaires prévues par la loi et, éventuellement, indemnités supplémentaires prévues par une convention collective). Ces indemnités sont versées après un **décal de carence de 7 jours**.

Le **montant total des indemnités** (IJSS + indemnités complémentaires) est égal à **90 % de la rémunération brute** du salarié pendant les 30 premiers jours de l'arrêt maladie, puis à **66,66 % les jours suivants** (pour un an d'ancienneté). Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables, comme le **maintien du salaire** ou la **diminution du délai de carence**.

Salarié en arrêt maladie : quelle protection contre le licenciement ?

L'arrêt maladie entraîne la **suspension du contrat de travail** : le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur, mais son contrat n'est pas rompu. La maladie du salarié, quelle que soit sa durée, **ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement**. Ce ne serait que pure discrimination. En revanche, **si l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié désorganisent fortement le fonctionnement de l'entreprise**, un licenciement peut être envisagé, à condition que l'employeur puisse justifier de :

- la perturbation du fonctionnement de l'entreprise
- la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent
- l'embauche d'un nouveau salarié en CDI à une date proche du licenciement

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, le licenciement est reconnu **sans cause réelle et sérieuse** et expose l'employeur à devoir payer des dommages-intérêts au salarié.

Quelles obligations pour le salarié pendant l'arrêt maladie ?

- Il n'est plus tenu de travailler pour son employeur, mais reste tenu à une **obligation de loyauté**.
- Il doit s'abstenir d'exercer **toute activité**, professionnelle ou non, durant son arrêt de travail, sauf si elle est expressément autorisée par le médecin traitant.
- Il est tenu de respecter les **heures d'autorisation de sortie** et de se soumettre au **contrôle médical de la Sécurité sociale** ou à la **contre-visite médicale demandée par l'employeur**.

Arrêt maladie, quid de la reprise ?

À l'issue d'un arrêt pour maladie, la suspension du contrat de travail est levée. Sauf inaptitude, le salarié doit reprendre son activité. Il retrouve le **même poste** (ou un poste équivalent) et la **même rémunération** qu'auparavant. **En cas d'arrêt maladie de moins de 60 jours**, le salarié reprend son travail sans passer de visite médicale, à la date prévue par l'avis d'arrêt de travail. **En cas d'arrêt maladie de plus de 60 jours**, le salarié reprend son travail à la date prévue, mais doit obligatoirement passer **une visite médicale de reprise** auprès du médecin du travail, le jour de la reprise ou au maximum dans les 8 jours qui suivent. **Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 30 jours**, il est possible de programmer un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur. Au cours de cet entretien, **une visite médicale de pré-reprise** peut être envisagée. Contrairement à la visite médicale de reprise, la visite de pré-reprise ne s'effectue pas au retour dans l'entreprise, mais **pendant l'arrêt de travail du salarié**. Elle n'est pas obligatoire. Elle peut être organisée sur les conseils du médecin traitant ou du médecin-conseil de la Sécurité sociale, ou bien à l'initiative du salarié s'il pressent une difficulté à reprendre son emploi. Cette visite permet de préparer le retour du salarié dans les meilleures conditions possible mais ne le dispense pas de la visite médicale de reprise. Elle ne donne pas lieu à la délivrance d'un certificat d'aptitude ou d'inaptitude.

Partenaire de votre vie professionnelle, vos représentants CFTC BP MED viennent de signer un nouvel accord santé et sont là pour vous renseigner.



Vos Délégués Syndicaux



Valérie
ALLODI



Naoufel
BEN ALI



Jean-Philippe
BELOUZE



Ugo
VINCENT

C'est le bon choix