

Commission Ouverte Droit Social
Barreau de Paris

Lundi 7 novembre 2022

Arrêts maladie d'origine non professionnelle : gestion de l'absence, indemnisation, droits et devoirs de l'employeur et du salarié, rupture du contrat de travail

Intervenants : Leila HAMZAOUI et Alexandra NICOLAS



SOMMAIRE

- I. L'arrêt de travail**
- II. Les effets de l'arrêt de travail**
- III. La fin de l'arrêt de travail**

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

1. Le salarié doit disposer d'un arrêt de travail

- ▶ Distinction entre les arrêts de travail relatifs à :
 - ▶ Des absences programmées ;
 - ▶ Des absences non programmées.
- ▶ Prescripteur de l'arrêt de travail : médecin, praticien hospitalier, chirurgien dentiste, sage femme.
 - ▶ Sur les mentions obligatoires : les éléments d'ordre médical justifiant les arrêt de travail (nature des lésions, de la pathologie, traitement suivi, examen réalisé...etc.).
 - ▶ Sur la prolongation de l'arrêt de travail : par le médecin prescripteur, le médecin traitant ou par son remplaçant (L 162-4-4 CSS). A défaut, il appartient à l'assuré de prouver l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces praticiens de délivrer l'arrêt de prolongation (loi du 13 août 2004, de maîtrise des dépenses de santé).
- ▶ Arrêt de travail établi en 3 exemplaires (1 pour le service médical, 1 pour l'employeur et 1 pour l'assuré) et précise la durée de l'arrêt de travail.
 - ▶ **Depuis le 7 mai 2022**, fusion des différents formulaires permettant de prescrire les arrêts de travail (maladie, maladie professionnelle, accident du travail, prolongation).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

2. Les obligations déclaratives du salarié à l'égard de :

❖ Son employeur

- **Obligation d'information dans les plus brefs délais** (*Rép. Delalande : AN, 15 septembre 1997, p. 2979 n°162*).
 - Pourquoi ? Corolaire de l'obligation de loyauté + organisation employeur.
 - **Attention** : bien vérifier la CCN ou les clauses du règlement intérieur
 - Information par tout moyen mais recommandé de privilégier l'écrit.
 - Charge de la preuve repose sur le salarié (*Cass. soc., 31 janvier 1985, n°82-42.633*)
- **Obligation de justification** par la transmission du volet n°3 de l'arrêt maladie prescrit par le médecin.
 - Doit être transmis dans les 48 heures.

❖ La CPAM / l'assurance maladie

- Transmission de l'arrêt maladie dans **un délais de deux jours suivant la date d'interruption du travail** (R.321-2 CSS) afin :
 - de bénéficier du versement des indemnités journalières (IJSS) ;
 - que l'organisme de sécurité sociale puisse effectuer un contrôle de l'arrêt de travail.
- Depuis quelques années généralisation progressive de la télétransmission.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

3. Les sanctions encourues par le salarié en cas de défaut ou de retard dans la transmission du certificat médical d'arrêt de travail

❖ En cas de retard ou de non transmission à la CPAM

- **En cas de retard de transmission et récidive : réduction des IJ versées**, à condition que la CPAM ait informé l'assuré des risques auxquels il s'exposait en cas de récidive (*Cass. Civ., 2^{ème}, 10 décembre 2019, n° 18-18,879*),
 - Réduction de 50% des IJ, sans que le juge ne puisse moduler cet abattement (*Cass. Civ. 2^{ème}, 28 novembre 2019, n° 18-17,946*).

- **En cas de non-transmission : déchéance du droit au versement des IJ.**
 - Article 323-12 CSS : La caisse est fondée à refuser le bénéfice des indemnités journalières afférentes à la période pendant laquelle son contrôle aura été rendu impossible.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

3. Les sanctions encourues par le salarié en cas de défaut ou de retard dans la transmission du certificat médical d'arrêt de travail

❖ En cas de retard ou de non transmission à l'employeur

➤ Défaut d'information ou de justification ne constitue pas une démission :

- ▶ Non-information ou non-justification de l'absence ne suffit pas à considérer le salarié comme démissionnaire (*Cass. soc., 29 mai 1990, n°87-41.827*).
- ▶ Pourquoi ? Parce que la démission doit être claire et non équivoque et ne se présume pas.
- ➔ Ne sont pas valables les dispositions conventionnelles ou du règlement intérieur qui prévoient que le salarié est réputé démissionnaire en raison d'une absence injustifiée (*Cass. Soc., 13 décembre 1995, n°92-44.122*).
- ➔ L'absence de la salariée de son lieu de travail ne peut suffire, à elle seule, la volonté réelle et non équivoque de démissionner (*Cass. soc., 24 mars 1998, n°96- 40.805*).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

3. Les sanctions encourues par le salarié en cas de défaut ou de retard dans la transmission du certificat médical d'arrêt de travail

FOCUS ACTUALITÉ (1/2) :

- ▶ Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (examiné en CMP le 17 novembre 2022; procédure accélérée).

- ▶ Qu'est ce que l'abandon de poste ?

Abandon de poste (pas défini dans le code du travail), correspond à une absence non autorisée du salarié à son poste de travail, qui peut être prolongée ou réitérée sans justification.

- ▶ Comment l'abandon de poste est-il traité aujourd'hui ?

Il n'est pas considéré comme une démission mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement du salarié du fait de l'inexécution fautive du contrat de travail.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

3. Les sanctions encourues par le salarié en cas de défaut ou de retard dans la transmission du certificat médical d'arrêt de travail

FOCUS ACTUALITÉ (2/2) :

- ▶ Que prévoit le projet de loi ?
- ▶ Prévoit le salarié qui a abandonné volontairement son poste de travail après avoir été mis en demeure à cette fin, par lettre recommandée ou par mise en demeure en main propre contre décharge, *est présumé démissionnaire*.
- ▶ Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail prononcée sur ce fondement pourra saisir le CPH. L'affaire sera portée directement devant le bureau de jugement, qui devra statuer dans un délai d'un mois.
- ▶ Objectif : limiter les perturbations engendrées par les abandons de poste dans les entreprises + application des règles d'indemnisation du chômage prévues en cas de démission.
- ▶ Le Sénat a adopté cet article en précisant la procédure applicable : la mise en demeure demandera au salarié de reprendre son poste ou de justifier son absence dans un délai fixé par l'employeur, qui ne peut être inférieur au minimum fixé par décret en conseil d'état.
- ▶ Présomption de démission à l'expiration de ce délai à défaut de régularisation de sa situation => permet de préciser la date à laquelle la démission pourra être considérée comme effective, emportant ainsi la rupture du contrat de travail.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

3. Les sanctions encourues par le salarié en cas de défaut ou de retard dans la transmission du certificat médical d'arrêt de travail

➤ Le défaut d'information ou le défaut de justification constitue une faute mais ne caractérise pas une rupture aux torts du salarié :

- Le défaut d'information ou de justification ne permet pas à l'employeur d'imputer la rupture du contrat de travail au salarié (*Cass. Soc., 22 octobre 1985, n°83-40.994*).
- ⇒ l'employeur ne peut pas fonder un licenciement uniquement sur la non-communication de l'arrêt.
- ➔ **Conseil pratique** : mettre en demeure préalablement le salarié de justifier des raisons de son absence et surtout de reprendre son poste. Son défaut de reprise et de justification peut permettre de caractériser une faute.
- ➔ **Conséquence** : mise en œuvre de la procédure disciplinaire et éventuellement de la procédure légale de licenciement.

Attention : l'absence de justification de la prolongation de son arrêt de travail ne constitue pas une faute lorsque l'employeur avait été informé de l'arrêt de travail initial et qu'on lui avait remis le certificat médical initial d'arrêt de travail (*Cass. soc., 24 avril 2001, n°98-42.585 ; Cass. Soc., 17 mars 2010, n°08-43.414*)

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

4. Le salarié doit respecter l'arrêt de travail (article L323-6 CSS)

- respecter les heures de présence obligatoires, sauf sorties libres autorisées et justifiées par le médecin et sauf rendez-vous médicaux (R.323-11-1 CSS)
 - s'abstenir de toute activité non autorisée (activité professionnelle, bricolage, compétition sportive ect...) et informer sans délai la caisse de toute reprise anticipée du travail avant le terme prévu.
 - Double sanction possible pour l'assuré :
 - Restitution des IJ (Pas de pouvoir modérateur du juge)
 - Pénalités financières pour fraude aux prestations sociales - art L114-7-1 CSS (peuvent être modulées par le juge)

Ces deux sanctions peuvent être cumulatives (Cass. 2^{ème} Civ, 12 juillet 2018, n°17-16539)

 - En revanche, le salarié peut effectuer des activités prescrites dans un but thérapeutique ou pour prévenir une désinsertion professionnelle. Le salarié peut effectuer, avec l'accord de son médecin traitant et du service médical de la caisse des actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ect...
- ne pas sortir de la circonscription géographique de rattachement sauf autorisation **préalable** du médecin conseil de la caisse
 - implique que le salarié reprenne le travail au terme de l'arrêt fixé par son médecin.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

5. Le salarié est toujours soumis à l'obligation de loyauté

Obligation générale de loyauté subsiste pendant l'absence du salarié (*Cass. soc.*, 15 juin 1999, n°96-44.772). Implique notamment le respect de l'obligation de non concurrence, l'obligation de confidentialité.

➤ Le salarié peut-il exercer une autre activité pendant son arrêt maladie ?

➤ **Principe** : le salarié ne doit pas faire concurrence à son employeur (*Cass. soc.*, 21 octobre 2003, n°01-43.943 ; *Cass. soc.*, 23 novembre 2010, n°09-67.249). **DONC** :

➤ S'il s'agit d'une activité concurrente à celle de l'employeur : non → l'exercice d'une activité concurrente caractérise un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 28 janvier 2015, n°13-18.354).

➤ S'il s'agit d'une activité qui n'est pas concurrente à celle de l'employeur : oui → l'exercice d'une activité pour le compte d'une société non concurrente à celle de l'employeur pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté (*Cass. soc.*, 12 octobre 2011, n°10-16.649 ; *Cass. soc.*, 26 février 2020, n°18-10.017).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

5. Le salarié est toujours soumis à l'obligation de loyauté

- Le salarié doit-il restituer son matériel ou des documents professionnels pendant son arrêt maladie ?
 - Principe : le salarié doit restituer les informations et éléments matériels qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise. Sont par exemple concernés :
 - les fichiers clients (*Cass. soc., 6 février 2001, n° 98-46.345*) ;
 - le mot de passe informatique de son ordinateur (*Cass. soc., 18 mars 2003, n°01-41.343*).
 - Limite : la restitution du matériel ou la communication d'information ne doit pas impliquer l'accomplissement d'une prestation de travail (*Cass. soc., 25 juin 2003, n°01-43.155*).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

6. Le salarié doit se soumettre aux contrôles médicaux (contrepartie de son indemnisation)

❖ Contrôle par la sécurité sociale :

➤ **Contrôle administratif :**

= vérification que le salarié en arrêt maladie / le bénéficiaire des IJSS est bien à son domicile pendant les heures d'interdiction de sortie.

= en cas d'absence, la CPAM peut décider de suspendre le versement des indemnités journalières et prononcer des pénalités financières (fausse déclaration, fraude).

➤ **Contrôle médical :**

= vérification que l'état de santé du salarié en arrêt maladie justifie l'arrêt de travail prescrit. Les arrêts de travail d'une durée supérieure à 45 jours sont en principe systématiquement contrôlés.

= effectué par le médecin conseil de l'organisme de sécurité social.

= S'il juge l'arrêt de travail injustifié, en informe immédiatement le bénéficiaire des IJSS
+ informe le médecin traitant = Conséquences : remboursement des sommes indument perçues

+ Transmission information à l'employeur qui peut suspendre le versement des indemnités complémentaires.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

6. Le salarié doit se soumettre aux contrôles médicaux (contrepartie de son indemnisation)

❖ Contrôle par l'employeur (article L 1226-23 du Code du travail) :

➤ Faculté d'organiser une contre visite médicale

- L'employeur choisit librement le médecin de son choix pour effectuer la contre visite médicale (*Cass. soc., 2 juillet 1980, n°79-40.263*).
- L'employeur n'a pas à prévenir le salarié de la contre visite (*Cass. soc., 4 décembre 1986, n°85-43.357*).
- Le médecin contrôleur n'est pas tenu de consulter préalablement le dossier médical détenu par le médecin traitant du salarié (*Cass. soc., 2 juillet 1980, n°79-40.283*).
- La visite du médecin contrôleur ne peut pas avoir lieu pendant les heures de sortie autorisée du salarié (*Cass. soc., 26 septembre 2012, n°11-18.937*).
- Sauf motif légitime, le salarié ne peut se soustraire à la contre-visite médicale.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

6. Le salarié doit se soumettre aux contrôles médicaux (contrepartie de son indemnisation)

❖ Contrôle par l'employeur (article L 1226-23 du Code du travail) :

- Si le salarié est absent sans justification, s'il refuse le contrôle sauf cas légitime, ou si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est plus justifié, cela autorise l'employeur à cesser le versement de l'indemnité complémentaire. En revanche, il ne peut ni sanctionner le salarié, ni le licencier pour ce motif.
- Le salarié qui ne partage pas l'avis du médecin contrôleur peut soit demander avec l'accord de son employeur, l'arbitrage d'un 3ème médecin ou demander par voie judiciaire une contre visite médicale. Dans ce cas l'employeur est tenu de respecter les conclusions de l'expert.
- NB : En cas de prolongation de l'arrêt après la contre-visite, cela remet le salarié et l'employeur dans la situation initiale. L'employeur doit donc de nouveau verser l'indemnité complémentaire et initier éventuellement une nouvelle contre-visite
- Attention si l'employeur abuse du système du contrôle médical, ce contrôle peut être considéré comme un élément constitutif du harcèlement moral.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES DROITS DU SALARIÉ

1. Le bénéfice d'une dispense de travail

- Principe : le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail n'est plus tenu de fournir sa prestation de travail et n'est donc pas tenu de poursuivre une collaboration avec l'employeur pendant cette période (*Cass. Soc., 15 juin 1999, n°96-44.722*).

L'employeur ne peut réclamer aucune prestation de travail de la part du salarié, pas plus qu'il ne peut tolérer que le salarié en arrêt maladie continue de travailler pour son compte (risque : violation de l'obligation de sécurité).

- Limite : obligation de loyauté => l'employeur peut demander au salarié – qui a l'obligation de répondre – des informations nécessaires à son remplacement (cf *supra*).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES DROITS DU SALARIÉ

2. La protection contre les discrimination

- **Principe : interdiction des discrimination fondées sur l'état de santé (L 1132-1 du Code du travail)**
 - Absence pour maladie ne saurait justifier un retard dans l'évolution de la carrière d'un salarié : il s'agit d'une discrimination à raison de l'état de santé, prohibée par l'article L 1132-1 du Code du travail (*Cass. soc., 28 janvier 2010, n°08-44.486 ; Cass. soc., 9 avril 2015, n°13-27.095*).
 - Absence pour maladie ne saurait justifier la modulation du montant d'une prime : sauf si tous les types d'absences entraînent les mêmes conséquences sur l'attribution de la prime (*Cass. soc., 11 janvier 2012, n°10-23.139*).
 - Absence pour maladie ne saurait justifier un licenciement (*cf infra*).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES DROITS DU SALARIÉ

3. Le droit de suivre une formation (L1226-1-2 du Code du travail)

- Faculté de suivre les actions de formation professionnelle et les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil si la demande est acceptée par
 - (a) le médecin traitant et
 - (b) le médecin conseil.

- L'employeur est informé, et il lui appartient d'en informer par la suite le médecin du travail.

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. Rédiger l'attestation de salaire et l'adresser à la CPAM

- L'employeur doit envoyer une attestation de salaire à la CPAM afin que cette dernière puisse déterminer le montant des IJSS (R 323-10 CSS).
- Informations notamment contenues dans l'attestation : indications figurant sur les bulletins de paie précisant la période et le nombre de journées ou d'heures de travail auxquelles s'applique la paie, le montant de celle-ci et le montant de la retenue effectuée au titre des assurances sociales ... etc.
- En cas d'attestation erronée, l'employeur s'expose à des pénalités (50% des sommes indument mises à la charge de l'assurance maladie).
- Attention: l'attestation de salaire doit être transmise dans un délai de 5 jours lorsque l'employeur signale l'arrêt par le biais de la DSN (déclaration Sociale Nominative).

I. L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

2. Obligation de respecter les clauses conventionnelles de garantie d'emploi

- Clauses de garantie d'emploi visent à assurer le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée de maladie.
 - ➔ L'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié pendant la durée prévue par la clause de garantie d'emploi.
- Conséquence : le licenciement intervenu pendant la période de protection de la garantie d'emploi est sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 20 septembre 2006, n°05-41.385*).
- Limite : la garantie d'emploi cesse de jouer en cas de faute grave disciplinaire du salarié ➔ l'employeur retrouve son pouvoir de rompre le contrat de travail (*Cass. soc., 14 octobre 2009, n°07-44.834*).
- Quid lorsqu'il y a des courtes absences pour maladie ? Dépend de la convention collective, selon qu'elle traite les absences continues et discontinues.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu (*Cass. soc.*, 16 juillet 1987, n° 85-40.178 ; *Cass. soc.*, 8 décembre 1988, n° 86-42.960).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

1. Le versement des indemnités journalières (IJSS)

- En principe, le salarié perçoit des indemnités journalières, versées par la sécurité sociale, aux conditions prévues aux articles L 313-1 et suivants du code de la sécurité sociale (article L 321-1 du Code de la sécurité sociale).

1.1. Les conditions d'attribution des IJSS

❖ Les conditions médicales

- ▶ Le droit aux indemnités est ouvert aux assurés qui se trouvent dans l'incapacité physique totale médicalement constatée de continuer ou de reprendre le travail (pas d'IJ pour un assuré qui n'a pas encore commencé son travail - *Cass. 2ème Civ, 23 janvier 2020, n°19-11362*)
- ▶ Dès qu'il est médicalement constaté que l'assuré est capable de reprendre une activité, même si ce n'est que sur un poste aménagé, le Caisse primaire d'assurance maladie peut suspendre le versement, même si le salarié n'occupe pas effectivement un tel poste (*Cass. 2ème Civ, 30 juin 2011, n°09-17082*)

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

1. Le versement des indemnités journalières (IJSS)

❖ Les conditions administratives

➤ Pour les arrêts de travail n'excédant pas 6 mois :

Le salarié doit justifier :

- soit, d'un montant de cotisations d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès), assises sur les rémunérations perçues pendant les 6 mois civils précédents au moins égal à celui dû pour un salaire égal à 1.015 fois le SMIC en vigueur au premier jour de la période de référence ;
- soit, d'avoir effectué un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé (150 heures au cours des trois mois civils ou 90 jours précédents).

➤ Pour les arrêts de travail supérieurs à 6 mois :

Le salarié doit justifier :

- (obligatoire) d'une affiliation depuis 12 mois au moins à la date de l'interruption de travail, en prenant en compte, si besoin, les périodes d'affiliation à titre personnel à un autre régime, les mois où l'assuré était éventuellement affilié à l'assurance maladie en tant qu'étudiant ainsi que les mois où l'intéressé était assuré volontairement en tant que salarié expatrié ;
- soit d'un montant de cotisations d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès) dues sur les rémunération perçues pendant les 12 mois civils précédents, au moins égal à celui dû pour un salaire de 2.030 fois le SMIC au 1^{er} janvier précédent ;
- soit d'au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

1. Le versement des indemnités journalières (IJSS)

1.2. Le montant des IJSS

« Actualité » : réforme de la méthode de calcul des IJSS par la LFSS de 2020 (loi du 24 décembre 2019).

→ Suppression de la majoration prévue pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge + suppression du mécanisme de revalorisation des indemnités applicables en cas d'interruption de travail d'une durée supérieure à 3 mois, en cas de hausse générale des salaires

- **L 323-4 et R 323-5 CSS** : l'IJSS est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur (déterminé dans les conditions prévues par l'article R. 323-4 CSS) soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramené à une valeur journalière.
- Elles ne sont pas cumulables avec l'allocation chômage.
- Les IJ ne sont pas soumises aux cotisations sociales, mais elles sont soumises à la CSG/CRDS et à l'imposition sur les revenus.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

1. Le versement des indemnités journalières (IJSS)

1.3. La durée de versement des IJSS (article R.323-1 CSS)

❖ Délai de carence

Versement des IJSS à l'issue d'un délai de carence de 3 jours.

→ Le bénéficiaire ne perçoit les IJSS qu'à compter du 4^{ème} jour de l'incapacité de travail.

Application du délai de carence malgré des arrêts de travail successifs, sauf exceptions (ex : reprise d'activité entre deux périodes d'interruption n'a pas dépassé 48 heures et qu'un arrêt vient prolonger l'arrêt initial à condition que ce soit la même cause d'arrêt ; en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique).

Durée maximale

Durée maximale de perception des IJSS fixée à 360 IJSS sur une période de 3 années consécutives, au titre d'un ou de plusieurs arrêts (L 323-1 et R 323-1 CSS).

Exception : le salarié est reconnu atteint d'une Affection de Longue Durée (ALD) et le salarié pourra bénéficier des indemnités journalières de façon continue pendant toute cette période de trois ans. Il ne pourra ensuite avoir de nouveaux droits qu'après une reprise de travail continue d'au moins un an.

IJSS sont versées au salarié par la CPAM dans les 15 jours qui suivent l'envoi des documents relatifs à l'incapacité de travail (R 362-1 CSS).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

1. Le versement des indemnités journalières (IJSS)

1.4. Le contentieux relatif au principe du versement des IJSS

- Lorsque le salarié est en désaccord avec la décision de la Caisse sur le principe du versement des indemnités journalières ou sur le montant alloué, il peut saisir la Commission de recours amiable de la Caisse.
- Si cette Commission ne statue pas dans un délai de deux mois, le recours est considéré comme implicitement rejeté.
- L'assuré peut saisir le Pôle social du Tribunal Judiciaire dans un délai de deux mois à compter du rejet exprès ou du rejet implicite.
- Le délai de prescription est de **deux ans** (article L332-1 CSS). Ce délai de prescription est également applicable à l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement des prestations indûment payées, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration pour lesquelles s'applique le délai de droit commun de ²⁷5 ans.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

2. L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

- Indemnité complémentaire légale ou conventionnelle lorsqu'elle est plus favorable (principe de non cumul des indemnités légales et conventionnelles).
- Attention : se reporter à la convention collective et/ou aux accords d'entreprise pour vérifier s'il n'existe pas de règles plus favorables que les dispositions légales rappelées ci-dessous.

1.1. Les conditions d'attribution de l'indemnité complémentaire légale (L1226-1 Code du travail)

- 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie constatée par certificat médical et contre visite s'il y a lieu ;
- absence dûment justifiée auprès de l'employeur, dans un délai de 48 heures ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des états membres de la communauté européenne ou l'un des Etats partie à l'accord sur l'espace économique européen.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

2. L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

1.2. La durée et le montant de l'indemnité complémentaire légale (1/3)

❖ Délai de carence :

Versement de l'indemnité complémentaire légale à l'issue d'un délai de carence de 7 jours.

➔ Le salarié ne perçoit l'indemnité complémentaire qu'à compter du 8^{ème} jour de l'incapacité de travail.

❖ Durée maximale d'indemnisation

Principe : 60 jours.

Exceptions : les périodes d'indemnisation sont respectivement augmentées de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, avec un plafond de 90 jours (D 1226-2 code du travail).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

2. L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

1.2. La durée et le montant de l'indemnité complémentaire légale (2/3)

- Le salarié a droit :
 - Pendant les 30 premiers jours : à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
 - Pendant les 30 jours suivants : au 2/3 de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
 - Au-delà du 60^{ème} jour : le salarié n'a plus droit à l'indemnité complémentaire légale.
- Attention 1 : les primes que le salarié aurait perçues s'il avait continué à travailler sont prises en compte.
 - Ne sont toutefois pas pris en compte les remboursements de frais professionnels, même s'ils ont un caractère forfaitaire et que leur versement n'est pas soumis à la production d'un justificatif (ex : prime de panier ; cf *Cass. soc.*, 11 janvier 2017, n° 15-23.341).
- Attention 2 : 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, y compris les heures supplémentaires effectuées pendant cette période (D 1226-7 code du travail).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

2. L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

1.2. La durée et le montant de l'indemnité complémentaire légale (3/3)

Des déductions doivent être opérées sur le montant de l'indemnité complémentaire légale

- Déduction du montant des indemnités des régimes de prévoyance, en ne retenant que la part des prestations résultant des versements de l'employeur (D 1226-5 du code du travail).
- Déduction du montant des IJSS (D 1226-5).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

3. L'indemnité complémentaire versée par un régime de prévoyance

- Le contrat de travail ou la CCN peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire versée par un régime de prévoyance.
- Les conditions, les modalités et le montant de l'indemnité complémentaire dépendent du régime de prévoyance.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

FOCUS SUR LE MÉCANISME DE SUBROGATION (1/3)

- ❖ **Champ d'application : hypothèse du maintien de salaire par l'employeur**
 - En dépit de l'arrêt maladie du salarié, l'employeur peut décider de maintenir totalement ou partiellement le salaire du salarié absent et de lui faire l'avance des IJSS.
 - Dans cette hypothèse, application du mécanisme de subrogation (les IJSS sont remboursées à l'employeur s'il en a fait l'avance).

- ❖ **Principe de la subrogation :**
 - Dans l'hypothèse de l'indemnisation du salarié malade, il y a subrogation lorsque l'employeur maintient totalement ou partiellement le salaire du salarié absent puisque ce versement libère l'assurance maladie du versement des IJSS auprès du salarié.
 - En application du mécanisme de subrogation, l'assurance maladie doit rembourser le montant des IJSS à l'employeur.
 - **Ce n'est pas un droit pour le salarié.** Par défaut, la subrogation n'est pas prévue (sauf accord collectif l'imposant) et c'est à l'employeur de décider de la mettre en place. Une fois qu'elle est en place, il y est tenu jusqu'à dénonciation régulière.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

FOCUS SUR LE MÉCANISME DE SUBROGATION (2/3)

Comment s'applique la subrogation en cas d'arrêt maladie du salarié ?

❖ Hypothèse du maintien total du salaire (R323-11 al 2 CSS) :

- L'employeur est de plein droit subrogé dans les droits aux indemnités journalières du salarié malade, quelles que soient les clauses du contrat de travail.

❖ Hypothèse du maintien partiel du salaire (R323-11 al 3 et 4 CSS) :

- L'employeur n'est subrogé dans les droits du salarié au IJSS que dans la limite des sommes qu'il a effectivement versées au salarié au titre de la rémunération dont il bénéficie pendant ses absence pour maladie.
- Si le salaire maintenu est d'un montant égal ou supérieur à celui des IJSS versées par la sécurité sociale, l'employeur peut percevoir directement les indemnités.
- Si le salaire maintenu est d'un montant inférieur à celui des IJSS dues par la sécurité sociale, il ne peut récupérer les indemnités journalières que dans la limite du salaire maintenu pendant la même période. Le solde des IJSS est versé au salarié.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

A. L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

FOCUS SUR LE MÉCANISME DE SUBROGATION (3/3)

- *Quelles sont les démarches à accomplir par l'employeur pour bénéficier du mécanisme de la subrogation ?*
- La demande de subrogation s'effectue soit :
 - au moment du signalement de l'arrêt de travail du salarié dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ;
 - au moment de l'établissement de l'attestation de salaire, envoyée à l'assurance maladie pour le calcul des IJSS (*cf supra* obligations de l'employeur).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Quels effets de l'absence pour maladie sur la durée de la période d'essai ?**
 - La période d'essai est prolongée lorsque l'arrêt maladie intervient avant son expiration si période d'essai vise une présence effective en poste (*Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-23.876*).
- **Continue-t-on d'acquérir de l'ancienneté pendant l'absence pour maladie ?**
 - Principe : aucune disposition légale n'intègre la période de suspension du contrat de travail pour maladie dans le calcul de l'ancienneté.
 - ➔ Il faut se reporter aux conventions collectives, qui peuvent parfois prévoir que ces périodes de suspension permettent d'acquérir de l'ancienneté.
 - Limite : le calcul de l'ancienneté du salarié ouvrant droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut exclure les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie (*Cass. soc., 7 décembre 2011, n° 10-14.156*).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur l'acquisition des congés payés ?**
- Principe : sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles, l'absence pour maladie n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et n'est donc pas prise en compte pour le calcul des congés payés (*L 3141-5 Code du travail + Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285*)
- Limite : Cette règle contrevient à la jurisprudence européenne (résistance des juridictions françaises qui continuent d'appliquer le texte précité malgré plusieurs rappels à l'ordre de la CJUE - voir notamment *Cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-10.040*). En effet, au niveau européen, le salarié bénéficie d'un droit au repos de 4 semaines par an (durée minimale prévue par une directive européenne) même s'il a été absent pour maladie pendant la période de référence (*CJUE, 24 janvier 2012, C 282/10*).
- Conseil pratique : bien vérifier les conventions collectives car beaucoup prévoient une acquisition de CP malgré la maladie (parfois pour une durée limitée).

Exemple CCN SYNTEC : article 27 prévoit que pour le calcul de la durée du congé, sont notamment considérés comme période de travail effectif les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la convention collective).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences lorsque la maladie se déclare avant les congés payés ?
 - Le salarié conserve les droits à congés qu'il a acquis.
 - L'employeur est tenu de permettre au salarié de poser les jours qui lui restent avant la fin de la période de prise de congé si le salarié réintègre son poste avant la fin de cette période (*Cass. soc.*, 16 février 1999, n°96-45.364).
 - L'employeur peut demander au salarié de prendre ses congés immédiatement après son arrêt maladie (*Cass. soc.*, 4 décembre 1996, n°93-44.907).
- Quelles conséquences lorsque la maladie se déclare pendant les congés payés ?
 - Principe : le salarié qui tombe malade pendant ses congés ne peut exiger ni report ou prolongation de ses congés, ni indemnité compensatrice à ce titre (*Cass. soc.*, 4 décembre 1996, n°93-44.907).
 - Limite : la CJUE distingue la finalité du droit aux congés payés de celle du droit au congé de maladie et en déduit un droit au report des congés payés lorsqu'il tombe malade pendant cette période (*CJUE*, 21 juin 2012, C 78/11). Comme précédemment, résistance des juridictions françaises.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences si les absences pour maladie du salarié l'empêchent de solder ses congés payés acquis antérieurement ?
- **report** après la date de reprise du travail **des congés payés** acquis avant la période d'arrêt (*Cass. soc.*, 24 février 2009, n°07-44.488).
 - Des dispositions ou pratiques nationales (ex CCN) peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une **période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé payé annuel s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence** (*Cass. soc.*, 15 septembre 2021, n°20-16.010 : pas le cas en l'espèce, où la CCN du personnel des organismes de sécurité sociale limitait à 12 mois la période pendant laquelle un salarié absent peut acquérir des droits à congés payés).
 - ➔ La Cour de cassation a repris la jurisprudence de la CJUE sur ce point, qui admet la limitation de la période de report sous réserve du respect d'un délai raisonnable (*CJUE*, 22 novembre 2011, C 214/10 : période de report maximale de 15 mois est jugée raisonnable ; *CJUE*, 3 mai 2012, C 337/10 : période de report maximale de 9 mois est jugée insuffisante).
 - L'employeur doit respecter les règles relatives à la fixation de l'ordre des départs en congé et au délai de prévenance d'un mois.
- **paiement des congés payés acquis** en cas de rupture du contrat de travail (article L 3141-28 du code du travail ; *Cass. soc.*, 24 février 2009, n°07-44.488).
 - Si le contrat de travail n'est pas rompu + maintien intégral du salaire pendant la période de maladie = le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, car cela aboutirait à lui attribuer une rémunération supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (*Cass. soc.*, 29 décembre 1986, n°83-44.404 ; *Cass. soc.*, 7 juillet 1998, n°85-45.988).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur les heures supplémentaires ?
- Principe : les jours de congés ou d'absence, à défaut de dispositions légales ou conventionnelles ou d'un usage contraire, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif (*Cass. soc., 13 juillet 2010, n°08-44.550 ; Cass. soc., 25 janvier 2017, n°15-20.692*).
 - ➔ Seules les heures résultant de la différence entre le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié et la durée annuelle de référence sont des heures supplémentaires (*Cass. soc., 4 décembre 2014, n°13-21.680*).
 - Conséquence : le nombre d'heures d'absence du salarié malade ne devrait pas être déduit du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
- Limite : interdiction de toute discrimination liée à l'état de santé (L 1132-1 code du travail) conduit à abaisser le seuil de déclenchement des heures supplémentaires lorsque le salarié est absent pour maladie (*Cass. soc., 13 juillet 2010, n°08-44.550*).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur les jours de repos des cadres en forfait jours ?
- Principe : prise en compte des jours d'absence pour maladie pour calculer si le nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait est atteint.
 - => Il faut déduire le nombre de jours d'absence pour maladie du nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait.
 - A défaut : le retrait de jour de repos en raison d'absence pour maladie a pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L 3121-50 du Code du travail (*Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-18.762*).
- Limite : un accord collectif peut prévoir que le nombre de jours de repos d'un salarié en forfait jour soit calculé selon son temps de travail effectif.
 - => Est valable la réduction du nombre de jours de repos proportionnellement aux absences non assimilées à du temps de travail effectif, comme l'absence pour maladie si cela est prévu dans l'accord (*Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 14-23.731*).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur les jours fériés et jours de pont ?
- Principes :
 - Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (L3133-3 code du travail) ;
 - les jours de pont librement accordés par l'entreprise la veille ou le lendemain d'un jour férié chômé sont récupérables (L 3121-50 code du travail).
- Conséquences :
 - le salarié absent pour maladie un jour férié ne reçoit pas de rémunération spécifique à ce jour férié mais reste indemnisé dans le cadre des règles applicables à son arrêt de travail (*cf infra*) ;
 - le salarié, même absent pour maladie le jour du pont, est tenu de le récupérer (*Cass. soc., 25 mai 1994, n°91-40.927*).
- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur les avantages en nature ?
- Les avantages en nature ne peuvent pas être retirés au salarié pendant une période de suspension de son contrat de travail (*Cass. soc., 24 mars 2010, n°08-43.996*).
- En revanche, le salarié absent pour maladie n'a pas droit aux titres restaurants puisque seuls les jours de travail effectif ouvrent droit à attribution d'un ticket restaurant (R 3262-7 du Code du travail).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur divers éléments de rémunération ? (1/2)
- **Le sort des primes :**
 - Maintien des primes dépend des conditions d'attributions de la prime, telles que prévues dans le contrat, des dispositions conventionnelles ou éventuellement de l'usage que l'institue.
 - → Pour déterminer le sort d'une prime, il convient de se poser plusieurs questions : est-ce que les périodes d'absence sont assimilées à du travail effectif ? Est-ce que les dispositions contractuelles, conventionnelles ou l'usage subordonnent le versement de la prime à une durée de présence effective ?
 - => Si une CCN dispose que les périodes indemnisées au titre des absences pour maladie non professionnelles ne sont pas assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits aux primes annuelles et congés payés, le salarié ne peut prétendre au versement de la totalité de la prime mais seulement à un **prorata** (Cass. soc., 28 mars 2001, n°99-40.990).

Exemple :

- **Une prime d'assiduité** peut être réduite ou supprimée à la suite de l'absence pour maladie du salarié puisqu'elle tend à encourager et à récompenser la présence régulière des salariés, sans être attribuée en contrepartie d'un travail déterminé (Cass. soc., 3 octobre 1980, n°79-40.762 ; Cass. soc., 28 janvier 2005, n°03-40.208).
- Attention : il ne doit pas y avoir de discrimination => toutes les absences ne pouvant être assimilées à du temps de travail effectif doivent avoir les mêmes conséquences et venir ainsi limiter le versement de la prime => pas seulement les absences pour arrêt maladie (Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-17.553).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

B. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur divers éléments de rémunération ?(2/2)
- **Le sort de l'intéressement :**
 - Principe : caractère collectif de l'accord d'intéressement (L 3314-2 du Code du travail) → ne peut donc exclure les salariés absents de l'entreprise, notamment pour maladie, pendant une partie de l'exercice de référence (*Cass. soc., 13 mars 1997, n°95-14.591*).
 - Limite : l'accord peut prévoir une répartition proportionnelle du produit de l'intéressement à la durée de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice => l'absence maladie réduit alors les droits au titre de l'intéressement (L3314-5 du Code du travail).
- **Le sort de la participation :**
 - Principe : tous les salariés de l'entreprise bénéficient de la réserve spéciale de participation (L 3324-5 du Code du travail) => le salarié absent doit donc en bénéficier.
 - Limite : l'accord de participation peut décider que la répartition est proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice (L 3324-5 du Code du travail)
 - Si cela est prévu par accord, il peut être tenu compte des absences pour maladie d'un salarié pour la détermination de ses droits à participation, dès lors que ces périodes ne sont pas légalement assimilées à des temps de présence (*Cass. soc., 16 novembre 2004, n°02-41.941*).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Le contrat de travail peut-il être rompu d'un commun accord alors que le salarié est absent pour maladie ?
 - La jurisprudence ne s'est pas prononcée sur la rupture conventionnelle d'un salarié absent pour maladie non professionnelle.
 - Toutefois, elle a admis que sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L 1237-11 du code du travail :
 - au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (*Cass. soc.*, 30 septembre 2014, n° 13-16.297) ;
 - au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé maternité (*Cass. soc.*, 25 mars, n° 14-10.149) ;
 - par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (*Cass. soc.*, 9 mai 2019, n° 17-28.767).
- ➔ Une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie semble valablement pouvoir être conclue.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- L'employeur peut-il rompre unilatéralement le contrat de travail alors que le salarié est absent pour maladie ?
- Principe : interdiction des discriminations liées à l'état de santé.
 - ➔ Licenciement en raison de l'absence pour maladie du salarié est interdit.
- Conséquences pour l'employeur d'un licenciement fondé sur l'état de santé du salarié :
 - **sanction pénale** : délit de discrimination (225-1 du code pénal : trois ans d'emprisonnement + 45.000 euros d'amende // 225.000 euros d'amende pour une PM + sanctions complémentaires telles que fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus, exclusion des marchés publics ...) ;
 - **sanction civile** : nullité du licenciement (réintégration ou paiement des indemnités de rupture).
- Limite : faculté de rompre le contrat de travail du salarié absent pour maladie pour un motif non lié à son état de santé (*Cass. soc., 12 novembre 1975, n°74-40.433 ; Cass. soc., 21 novembre 1979, n°78-40.663*).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- L'employeur peut-il rompre unilatéralement le contrat de travail alors que le salarié est absent pour maladie ?
- Licenciement du salarié absent pour maladie pourrait être justifié par :
 - un motif traditionnel de rupture du contrat de travail : motif économique ; motif disciplinaire ;
 - un motif lié à la personne du salarié : inaptitude constatée par le médecin du travail ;
 - un comportement du salarié pendant son arrêt :
 - Défaut / retard dans l'information ou la justification de l'arrêt :
 - *Le défaut d'information ou information tardive de l'absence pour maladie permet souvent de caractériser une faute (Cass. soc. 9 juillet 2007, n°07-41.483 ; Cass. soc., 21 avril 2010, n°08-45.555 : délai de 6 jours ; Cass. soc., 19 mars 1981, n°79-41.223 : délai de 12 jours ; Cass. soc., 25 janvier 1990, n°89-43.651 : salarié n'avait pas affranchi la lettre avec l'avis d'arrêt de travail ; Cass. soc., 7 mai 1986, n°83-41.526 : salarié qui a envoyé son arrêt de travail avec 10 jours de retard malgré les relances de l'employeur).*
 - Manquements à l'obligation de loyauté :
 - Cf développements supra sur l'obligation de loyauté.
 - les conséquences de l'absence prolongée ou des absences répétées du salarié qui perturbent le fonctionnement de l'entreprise. /!\ Motif très rarement validé par les CPH

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ FOCUS SUR L'HYPOTHÈSE DE LA PERTURBATION DU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE NÉCESSITANT LE REMPLACEMENT DÉFINITIF DU SALARIÉ ABSENT (1/2)

➤ Cf : *Cass. soc.*, 16 juillet 1998, n°97-43.484

➤ Conditions :

➤ 1. Perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise ;

Perturbation doit être expressément mentionnée et justifiée dans la lettre de licenciement, notamment afin de permettre au juge de la vérifier en cas de litige.

Limite : l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation dans le fonctionnement dans l'entreprise lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte de son manquement à son obligation de sécurité de résultat (*Cass. soc.*, 13 mars 2013, n°11-22.082).

Critères d'appréciation de la perturbation pour l'entreprise :

- (a) lien de causalité entre l'absence et les difficultés de l'entreprise ;
- (b) la qualification et l'emploi du salarié absent ;
- (c) la taille de l'entreprise ;
- (d) la nature de l'activité ;
- (e) la situation géographique de l'entreprise.

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ FOCUS SUR L'HYPOTHÈSE DE LA PERTURBATION DU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE NÉCESSITANT LE REMPLACEMENT DÉFINITIF DU SALARIÉ ABSENT (2/2)

➤ 2. Nécessité de remplacer définitivement le salarié ;

➔ N'est pas prouvée la nécessité de remplacer définitivement le salarié lorsque son remplacement est assuré par un salarié en CDD ou par le recours à une entreprise extérieure.

➔ Implique une embauche par contrat à durée indéterminée (*Cass. soc., 26 septembre 2007, n°06-43.029*) pour une durée de travail similaire (*Cass. soc., 6 février 2008, n°06-44.389*).

Le remplacement doit intervenir à une époque proche du licenciement (*Cass. soc., 16 septembre 2009, n°08-41.879*), c'est-à-dire :

- soit, dans un délai raisonnable après le licenciement ;
- soit, dans un délai raisonnable avant le licenciement (2 mois).

Attention : le remplacement du salarié ne doit pas intervenir avant l'expiration du délai de garantie d'emploi (*Cass. soc., 20 septembre 2006, n°05-41.385*).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence pour maladie sur le déroulement d'une procédure disciplinaire ?
- L'absence pour maladie ne constitue pas une cause d'interruption ni de suspension de la procédure disciplinaire (*Cass. soc.*, 27 février 2013, n° 11-27.130).
- Actualité : le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai de 4 semaines entre la révélation des faits fautifs et l'engagement de la procédure de licenciement ne retire pas à la faute son caractère de gravité **lorsque le salarié est absent de l'entreprise** en raison de la suspension de son contrat de travail pour maladie (*Cass. soc.*, 9 mars 2022, n° 20-20.872).

II. LES EFFETS DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

C. LES CONSÉQUENCES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Quelles conséquences de l'absence sur le préavis en cas de licenciement ?
- Principe : pas d'indemnité de préavis en cas d'absence pour maladie puisque le salarié n'effectue pas son préavis (*Cass. soc., 19 février 1992, n°90-43.434*).
- Exceptions :
 - en cas de dispense de préavis décidée par l'employeur ;
 - lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;
 - lorsque le licenciement est frappé de nullité

III. LA FIN DE L'ARRÊT MALADIE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE

III. LA FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL MALADIE NON PROFESSIONNELLE

A. FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL, FIN DU VERSEMENT DES IJSS

- La fin de l'arrêt de travail intervient soit à l'initiative du médecin traitant qui peut rédiger un certificat médical final, soit sur décision du service médical de la Caisse.
- Dans cette hypothèse, si le salarié conteste la décision de fin de son arrêt de travail et donc versement des indemnités journalières, il doit saisir dans les deux mois de la notification de la décision de la Caisse primaire, la Commission Médicale de Recours Amiable (avant 2022, pour mémoire, il fallait demander la mise en œuvre d'une expertise dite technique).
- Il s'agit d'un recours préalable obligatoire.
- Si la Commission ne statue pas dans le délai de quatre mois, le recours est considéré comme implicitement rejeté.
- Le délai pour saisir le Pôle social du Tribunal Judiciaire est de deux mois à compter soit du rejet exprès (notification) soit du rejet implicite.
- Le Tribunal peut ordonner une nouvelle expertise.

III. LA FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL MALADIE NON PROFESSIONNELLE

A. FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL, FIN DU VERSEMENT DES IJSS

➤ Cas du mi-temps thérapeutique

Conformément à l'article L.323-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de reprise du travail à temps partiel (mi-temps thérapeutique), l'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou en partie dans 2 cas :

- soit le maintien ou la reprise du travail. Le travail est alors considéré comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de la victime,
 - soit l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.
- La reprise d'un travail plus léger doit être médicalement justifiée et donc faire l'objet d'une prescription par le médecin traitant.
- Le maintien des indemnités journalières est normalement laissé à l'appréciation de la Caisse qui en fixe la durée après avis du médecin conseil. Le Tribunal ne peut pas contraindre la caisse à verser des indemnités journalières à l'assuré.

NB : les dispositions de l'article L323-3 du code de la sécurité sociale ayant été modifiées, il y aura peut-être un revirement de jurisprudence sur ce point.

- Le maintien des IJ ne peut excéder d'un an le délai de 3 ans maximal pour le versement des IJ.

III. LA FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL MALADIE NON PROFESSIONNELLE

B. QUELLES SONT LES ACTIONS À MENER PAR L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ À L'ISSUE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL ?

1. L'organisation d'une visite de reprise

- **Avant le décret du 16 mars 2022** : visite de reprise obligatoire pour les arrêts de travail d'au moins **30 jours** ;
 - Disposition qui reste applicable pour les arrêts de travail pour maladie non professionnelle en cours au 1^{er} avril 2022.
- **Depuis le décret du 16 mars 2022** : visite de reprise obligatoire pour les arrêts de travail d'au moins **60 jours**.
 - Disposition applicable aux arrêts de travail qui ont débuté après le 31 mars 2022.
- Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit saisir le service de santé au travail afin qu'il 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 suivant la reprise (*article R 4624-31*).
- **Conseil pratique** : dans la mesure du possible, éviter de refaire travailler le salarié avant l'avis du médecin du travail (obligation de sécurité).

2. La reprise du travail par le salarié

- Obligation pour le salarié de se présenter à son travail à l'issue de son arrêt de travail ;
- Obligation pour l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire (*Cass. soc., 25 février 1997, n° 94-41.351*).