

L'arrêt maladie du salarié

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Les obligations du salarié

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

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

3 / Interdiction de travailler pendant l'arrêt de travail : le salarié en arrêt de travail ne peut pas exercer une autre activité, sauf autorisation du médecin traitant

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

Les obligations de l'employeur

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

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

- après une absence du salarié d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie, ou accident non professionnel ;

- Une absence pour maladie professionnelle (peu importe la durée) ;
- Après un congé de maternité.

3/ le cas échéant, verser un complément de rémunération au salarié.

Protection du salarié pendant l'arrêt

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé.

Si tel est le cas, le licenciement serait nul. La nullité d'un licenciement a pour effet de remettre l'employeur et le salarié dans la situation antérieure au licenciement.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de licencier le salarié en arrêt maladie en cas de faute grave ou lourde, ou pour un motif strictement non lié à la maladie.

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

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

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

Certaines conventions collectives peuvent contenir des clauses de garantie d'emploi interdisant la rupture du contrat du salarié malade pendant une certaine période.

En présence d'une telle clause, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pendant la période protégée, et ce quelle que soit la perturbation causée par les absences répétées ou prolongées du salarié.

L'arrêt maladie du salarié

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Indemnisation du salarié

⇒ Par la sécurité sociale :

Un salarié en arrêt de travail peut bénéficier du versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) visant à compenser la perte de salaire lié à l'arrêt de travail. Les IJSS sont égales à 50 % du salaire journalier de base du salarié et sont calculées à partir de **attestation de salaire** établie par l'employeur. Elle sont versées après un **délai de carence de trois jours**

En cas d'arrêt lié à un accident de travail ou une maladie professionnelle, aucun délai de carence n'est appliqué et les montants d'indemnisation sont plus favorables.

⇒ Par l'employeur :

L'article L1226-1 du Code du travail prévoit que **tout salarié justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à droit en cas d'arrêt maladie au versement d'un complément de salaire** par l'employeur, à condition :

- D'avoir justifié dans les quarante-huit 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 Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Les montants et durées d'indemnisation sont fixées par les articles D1226-1 et suivants du Code du travail.

L'indemnisation démarre à compter du 8^{ème} jour d'absence (sauf en cas d'AT/MP) et se monte à :

- 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours ;
- 2/3 de la rémunération brute pendant les 30 jours qui suivent.

Tableau récapitulatif :

Durée et montant de l'indemnisation versée par l'employeur		
Années d'ancienneté	Indemnisation par période	
	1 ^{ère} période à 90 % du salaire brut	2 ^{ème} période à 66,66 % du salaire brut
1 à 5 ans	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

Attention : les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorable au salarié concernant l'indemnisation par l'employeur.

Organiser une contrevisite

En contrepartie du versement au salarié en arrêt maladie d'un complément de rémunération, l'employeur a la possibilité d'organiser une contrevisite afin de procéder à un contrôle médical de l'arrêt de travail.

La contrevisite permet seulement à l'employeur de cesser le versement du complément de rémunération si le médecin conclu à l'aptitude du salarié ou que le contrôle n'a pas été possible (absence du domicile ou refus du salarié). La cessation du versement ne peut intervenir que pour la période postérieure au contrôle.

L'absence ou le refus de se soumettre à la contrevisite ne peut en aucun cas justifier une sanction ou un licenciement.

Même si le médecin contrôleur estime que le salarié est apte à reprendre son emploi, l'employeur ne peut pas exiger le retour anticipé du salarié.

L'arrêt maladie du salarié

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Schéma récapitulatif en cas de maladie ou d'accident non professionnel

Du 1 ^{er} au 3 ^{ème} jour	Du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour	Du 8 ^{ème} au 38 ^{ème} jour	Du 39 ^{ème} au 69 ^{ème} jour	À partir du 70 ^{ème} jour
Pas d'indemnisation (délai de carence de la sécurité sociale)	Indemnités journalières de sécurité sociale = 50 % du salaire journalier de référence	Indemnités journalières de sécurité sociale + complément versé par l'employeur = 90 % du salaire brut	Indemnités journalières de sécurité sociale + complément versé par l'employeur = 66,66 % du salaire brut	Indemnités journalières de sécurité sociale = 50 % du salaire journalier de référence

Schéma récapitulatif en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Du 1 ^{er} au 30 ^{ème} jour d'absence	A partir du 31 ^{ème} jour
Indemnités journalières de sécurité sociale + complément de salaire versé par l'employeur = 90 % du salaire brut	Indemnités journalières de sécurité sociale = 80 % du salaire journalier de référence