

Maladie

Maladie

Quelles sont les obligations du salarié malade ?

Quelle est l'indemnisation du salarié malade ?

Quels sont les effets de la maladie sur le contrat de travail ?

Maladie pendant la période d'essai

Maladie et congés payés

Maladie pendant ou avant la grève

Maladie et exercice des fonctions représentatives

Maladie et chômage partiel

Maladie et préavis

Focus : je suis tombé malade 4 semaines et mon employeur m'a retiré deux jours de réduction du temps de travail. Nous bénéficions d'une journée de RTT toutes les deux semaines.

Indemnisation du salarié malade (tableau)

Maladie

La maladie du salarié, justifiée en temps utile, entraîne une simple suspension du contrat de travail.

Quelles sont les obligations du salarié malade ?

Il doit :

- aviser l'employeur dans les meilleurs délais dits « raisonnables » (le plus souvent dans les 48 heures) et lui adresser un avis d'arrêt de travail précisant les dates de l'arrêt de travail ;
- se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale patronale ;
- s'abstenir d'exercer une autre activité durant son absence ;
- reprendre le travail à la date prévue.

Quelle est l'indemnisation du salarié malade ?

Le salarié malade contraint d'interrompre son travail en raison de sa maladie perçoit, sous certaines conditions, des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Il peut également prétendre à des indemnités compensatrices de perte de salaire versées par l'employeur en complément (voir tableau plus bas).

Quels sont les effets de la maladie sur le contrat de travail ?

Les absences de courte durée pour maladie ou accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Celui-ci est simplement suspendu et le salarié retrouve son emploi à son retour. (voir dispositions « maladie » des conventions collectives).

Il arrive cependant que la maladie puisse entraîner la rupture du contrat de travail :

1 la maladie de courte durée n'est pas une cause de rupture du contrat, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD. Le salarié peut tout de même être licencié pour d'autres motifs : économique, faute personnelle, etc.

2 l'employeur peut vous licencier lorsque votre absence prolongée ou répétée perturbe le bon fonctionnement du service et entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à un remplacement définitif. Ces deux motifs doivent figurer dans la lettre de notification du licenciement. A défaut, le licenciement sera dénué de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 19/10/05, RJS 1/06 n° 36).

3 En cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail, l'employeur ne peut licencier le salarié avant d'avoir préalablement tenté de le reclasser (voir Fiche Inaptitude).

Maladie pendant la période d'essai

Elle entraîne la prolongation de l'essai.

Maladie et congés payés

Sauf accord de l'employeur ou disposition plus favorable, le salarié qui tombe malade pendant ses congés ne peut pas les prolonger, ni en demander le report à une date ultérieure, ni réclamer une indemnité compensatrice de congés payés. En revanche, le salarié perçoit à la fois l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié **déjà malade au moment de son départ en congé** conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement dès lors que son arrêt de travail prend fin avant la clôture de la période de prise des congés payés, soit au 30 avril sauf dispositions conventionnelles contraires. A défaut, il ne pourra pas obtenir le report

des congés non pris, ni bénéficiaire d'une indemnité compensatrice, sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles plus favorables.

■ **Maladie pendant ou avant la grève**

Si le salarié tombe **malade avant la grève**, les indemnités compensatrices de perte de salaire versées par l'employeur lui sont dues. S'il tombe malade pendant la grève, les allocations complémentaires ne lui seront versées qu'à compter de la fin de la grève si, à cette date, le salarié est encore en incapacité de travail. En revanche, pendant cette période, le gréviste malade percevra les indemnité journalière de SS.

■ **Maladie et exercice des fonctions représentatives**

La maladie suspend le contrat de travail, mais pas les fonctions repré-sentatives. La Cour de cassation a précisé que « la suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle des fonctions représentatives » (Cass. crim. 25/05/83).

L'employeur ne déduira pas dans ce cas le crédit d'heures.

■ **Maladie et chômage partiel**

En cas de mise en chômage partiel du secteur d'activité auquel appartient le salarié absent pour maladie, celui-ci ne peut prétendre au maintien de sa rémunération aussi longtemps que dure la période de chômage. Le maintien du salaire de remplacement conduirait, en effet, à lui attribuer un avantage par rapport aux autres salariés (Cass. soc. 02/07/87).

■ **Maladie et préavis**

La maladie qui survient pendant le préavis n'en suspend pas le cours. Le préavis se terminera à la date initialement prévue. De même, lorsque le licenciement est notifié à un salarié absent pour maladie, le délai de préavis court malgré la maladie, sauf disposition contraire de la convention collective.

En revanche, l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle suspend le préavis (Cass. soc. 18/07/96).

■ **Focus : je suis tombé malade 4 semaines et mon employeur m'a retiré deux jours de réduction du temps de travail. Nous bénéficions d'une journée de RTT toutes les deux semaines.**

Les absences pour maladie ne constituent pas du temps de travail effectif permettant d'acquérir des journées de réduction du temps de travail même si elles sont rémunérées par l'employeur. Votre employeur est donc en droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, de déduire deux jours de RTT suite à votre arrêt de travail de 4 semaines. En revanche, les jours de réduction du temps de travail acquis avant la maladie restent dus au salarié. Ainsi, lorsque le salarié est absent le jour où il devait prendre son JRTT, il ne perd pas ce droit et pourra en

bénéficiaire ultérieurement (Circ. DRT 2000-7 du 06/12/00).

■ Indemnisation du salarié malade

	Indemnités journalières de la sécurité sociale	Loi sur la mensualisation	Indemnisation prévue par les accords
Conditions d'ouverture	Pendant les 6 premiers mois d'arrêt de travail : 1015 SMIC au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt ou 200 h de travail au cours des 3 mois précédant l'arrêt. A partir du 7ème mois d'arrêt de travail : 2030 SMIC (dont 1015 SMIC au cours des 6 premiers mois) ou 800 h (dont 200 h au cours des 3 premiers mois) au cours des 12 mois (ou 365 jours) précédant l'arrêt de travail.	3 ans	
Délai de carence	3 jours	10 jours	
Montant des indemnités	- 50 % du gain journalier de base plafonné (2/3 pour les assurés ayant au moins 3 enfants à charge à partir du 31ème jour d'arrêt) - au maximum 1/720 ème du plafond annuel (1/540 pour les assurés ayant au	1ère période d'indemnisation: 90 % de la rémunération brute sous déduction de l'indemnité journalière 2ème période	Les conventions ou accords collectifs prévoient généralement des avantages supérieurs à ceux

	<p>assurés ayant au moins 3 enfants à charge à partir du 31ème jour d'arrêt)</p> <ul style="list-style-type: none"> - indemnités majorées au-delà de 6 mois d'arrêt 	<p>même période d'indemnisation: 2/3 de cette rémunération</p>	<p>ceux prévus par la loi</p>
<p>Durée de l'indemnisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 360 jours au maximum au cours de 3 années consécutives - 3 ans en cas "d'affections longue durée" 	<p>Pour chaque période d'indemnisation : 30 jours augmentés de 10 jours par 5 ans d'ancienneté au-delà des 3 premières avec un maximum de 90 jours</p>	