Les arrêts de travail pour maladie

La maladie a pour effet de suspendre le contrat de travail et ouvre le droit à un revenu de remplacement, quand le salarié informe l'employeur de son absence et la justifie dans des délais raisonnables. Une sanction ou un licenciement qui interviendraient en raison de l'état de santé du salarié sont considérés comme discriminatoires et exposent l'employeur à des sanctions civile et pénale. Toutefois, l'absence prolongée et répétée du salarié peut conduire à son licenciement sous certaines conditions.

Les démarches nécessaires pour percevoir des indemnités journalières

Le salarié est tenu d'informer son employeur de son absence et de la justifier par un certificat médical pour bénéficier d'une rémunération de remplacement. Il est d'usage que dans les 48 heures qui suivent la date de son arrêt de travail (à moins qu'un autre délai ne soit fixé par la convention collective ou par un accord d'entreprise), le salarié adresse les volets 1 et 2 de l'avis d'arrêt, établi par son médecin, au service du contrôle médical de sa caisse d'Assurance maladie et le volet 3 à son employeur. Dès que l'employeur a reçu cet arrêt, il doit établir une attestation de salaire qu'il envoie à l'Assurance maladie. Celle-ci calcule le montant des indemnités journalières qu'elle verse, sur la base des informations communiquées.

- **A savoir :** en cas de travail dans un cadre multi-employeurs, chaque employeur doit établir une attestation de salaire. L'obligation d'information / justification vaut également en cas de prolongation de l'arrêt pour maladie.
- **Important :** l'envoi tardif de l'avis d'arrêt de travail à l'Assurance maladie peut entraîner la suppression du droit aux indemnités journalières pendant la période écoulée entre la date de prescription et la date d'envoi de l'avis.

Les obligations du salarié pour percevoir des indemnités journalières

En plus d'adresser son certificat médical à l'Assurance maladie, le salarié est tenu d'observer les prescriptions du médecin, d'interrompre toute activité professionnelle rémunérée ou pas, sauf autorisation du médecin traitant ou reprise du travail dans un but thérapeutique, de se soumettre aux contrôles médicaux et de respecter les horaires de sorties permis.

La subrogation

Si la convention collective, un accord de branche ou le contrat de travail le prévoient, **le paiement du salaire peut être maintenu par l'entreprise pendant l'arrêt de travail.** Elle fait alors une demande de subrogation auprès de l'Assurance maladie afin, en contrepartie, de percevoir directement les indemnités journalières du salarié.

- Le maintien du salaire peut être total ou partiel, mais le montant du salaire maintenu doit être au moins égal au montant des indemnités journalières.

- La date de début de la période de subrogation correspond à celle du début de l'arrêt de travail, celle de fin de la période de subrogation est définie selon la durée maximale de maintien du salaire prévue par la convention collective ou l'accord de branche.

Le complément de salaire

L'employeur a obligation de verser au salarié absent pour maladie, des indemnités complémentaires à celles versées par la sécurité sociale. Si la convention collective prévoit le versement d'un tel complément, il ne peut pas se cumuler avec celui prévu par la loi. Les conditions les plus avantageuses s'appliquent.

La contestation de l'arrêt de travail par l'employeur

C'est un cas de figure rare, le certificat médical valant présomption de la réalité de la maladie. Si l'employeur estime que ce certificat est complaisant, abusif ou falsifié, il peut le contester mais doit apporter la preuve du bien fondé de sa contestation, notamment en demandant une contre-visite médicale.

- **A savoir :** la contre-visite patronale est toujours effectuée par un médecin. **Elle peut être motivée par le fait que l'employeur verse des indemnités complémentaires au salarié.** Le salarié doit alors accepter de recevoir le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, à son domicile. Ce médecin étudie le bien fondé et/ou la durée de l'arrêt de travail. S'il estime que le travail peut reprendre, le salarié peut décider de le faire ou d'attendre la date de reprise indiquée initialement par le médecin traitant. Dans ce cas, l'employeur peut seulement annuler le versement des indemnités complémentaires, à partir de la date de la contre-visite. Ce versement reprend si le salarié fournit un nouvel arrêt de travail de son médecin traitant.

Le défaut d'information de l'employeur ne vaut pas démission…

Le non respect par le salarié de son obligation d'informer l'employeur, au début de son arrêt ou lorsque celui-ci est prolongé, et la non justification de cet arrêt ne peuvent être considérés par l'employeur ni comme une démission, ni comme une clause de rupture automatique du contrat de travail, même si la convention collective le prévoit.

- **Quand le salarié manque à ses obligations, l'employeur ne peut invoquer sa démission de fait,** pour éviter ainsi de le licencier. En effet, la démission suppose une volonté claire et non équivoque de la part du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Si le salarié ne revient pas à l'issue de son arrêt de travail et s'il ne répond pas à l'employeur sur ses intentions, il ne peut donc pas être considéré comme démissionnaire.
- **Cependant, le salarié malade commet une faute** en ne justifiant pas son absence ou la prolongation de cette absence en temps utile. Il peut alors faire l'objet d'une sanction disciplinaire, voire d'un licenciement dont la cause réelle et sérieuse doit être établie.

… et ne justifie pas le licenciement pour faute

En cas de licenciement, les juges apprécient la notion de faute en fonction des circonstances et ainsi le caractère réel et sérieux, ou pas, de la cause du licenciement. **Un certain nombre d'éléments sont souvent pris en compte, qui atténuent ou invalident l'idée de faute :** l'ancienneté du salarié, la courte durée du retard d'information, le fait que la situation de santé du salarié soit connue de l'employeur, l'absence de sanctions antérieures, l'absence de clauses relatives aux arrêts de travail dans la convention collective, …

- **Attention : la faute grave peut être retenue** en cas de manquement manifeste du salarié à l'information / justification de son absence, notamment quand ses manquements se prolongent dans le temps alors qu'il est sollicité par l'employeur.
- **A savoir :** quand **l'employeur agit avec précipitation** (licenciement rapide dans le temps, sans demande de justificatifs, ni lettres de mise en demeure), le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le licenciement d'un salarié malade obéit à une double condition

Le licenciement est justifié quand les conséquences de la maladie du salarié – c'est-à-dire ses absences répétées ou prolongées - ont pour effet de **perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitent de le remplacer.** Ces **deux conditions sont cumulatives** et doivent être démontrées pour fonder la cause réelle et sérieuse du licenciement. **Tout licenciement en raison de la maladie elle-même est discriminatoire** et sanctionnable comme tel, pénalement et civilement. La perturbation et la nécessité de remplacer le salarié malade s'apprécient selon le contexte de l'entreprise, en fonction de critères qui se combinent : emploi et qualification du salarié, taille, activité et situation géographique de l'entreprise, durée de l'absence, …

- **Important : le remplacement doit être définitif**, c'est-à-dire que le nouveau salarié est embauché avec un contrat à durée indéterminée, **et être effectif au jour du licenciement** ou dans un délai raisonnable.
- **A savoir :** un licenciement prononcé le jour où le salarié reprend son activité professionnelle invalide le sérieux et la réalité du motif du remplacement.

A la suite d'un arrêt maladie de longue durée (3 ans), le salarié peut bénéficier de mesures d'accompagnement financier, en lien avec l'Assurance maladie, pour invalidité ou dans le cadre d'une reprise d'activité dans un but thérapeutique.