

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la Sécurité sociale. En revanche, il n'a pas droit aux indemnités complémentaires (sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient).

En cas de maladie avant le départ en congé :

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une maladie professionnelle ou non professionnelle ou un accident du travail, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail, même lorsque la période de prise des congés est expirée. Dès lors, les congés payés acquis non pris ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà.

À noter que si le contrat de travail a pris fin durant son absence, le salarié a droit à une indemnité compensatrice des congés payés non pris.

Quels contrôles et contre-visites ?

L'employeur et l'Assurance maladie ont le droit de faire procéder à une contre-visite médicale au domicile du salarié de façon impromptue et en dehors des heures de sortie prévues sur l'arrêt de travail.

Le salarié doit se soumettre à ces contre-visites. Si le salarié est absent de son domicile lors du contrôle, il devra en justifier (par exemple par un rendez-vous médical).

Si la contre-visite juge l'arrêt non légitime, l'employeur peut suspendre le paiement du complément de salaire, la Sécurité sociale le paiement des indemnités journalières. Le salarié, qui doit quitter le département pendant un arrêt maladie, doit obligatoirement obtenir l'accord de la CPAM.

En cas de maladie, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu et le salarié est soumis à diverses obligations.

Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ou de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié a droit à une visite médicale de reprise par la médecine du travail dans les 8 jours suivant la reprise du travail.

Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le code du travail.

Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables.

N'hésitez pas à vous renseigner.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, éducation, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports...

Solidaires entend mettre en œuvre un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-es et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de force pour contrer les politiques libérales ;
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de la Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Les arrêts maladie en 6 questions

Fiche n° 16

FREDERIC LEFEBVRE PROPOSE LE
TÉLÉTRAVAIL PENDANT UN ARRÊT MALADIE



Connaître ses droits
pour les faire appliquer

Mise à jour mai 2017

CeFi Centre d'études et de formation interprofessionnel
Solidaires

Quelles démarches effectuer ?

La suspension du contrat de travail pour maladie est soumise à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin traitant.

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit impérativement :

- Transmettre les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par son médecin à sa caisse primaire d'assurance maladie ;
- Transmettre à son employeur le volet n° 3 de cet avis.

En cas de non-respect de ce délai, la CPAM l'informe du retard constaté et de la sanction encourue en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.

Le médecin doit mentionner sur l'avis d'arrêt de travail les éléments médicaux justifiant l'interruption de travail. Ces éléments ne figurent que sur les volets nos 1 et 2 destinés aux services de la Sécurité sociale.

Prolongation de l'arrêt de travail

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié doit accomplir les mêmes démarches, dans les mêmes délais que pour l'arrêt initial.

Sauf impossibilité justifiée par le salarié, les indemnités journalières ne sont maintenues que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par :

- Le médecin prescripteur de l'arrêt initial (ou son remplaçant) ;
- Ou le médecin traitant (ou son remplaçant) ;
- Ou un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ;
- Ou à l'occasion d'une hospitalisation.

Rappel : Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé ou d'un handicap est interdit sauf :

- Pour inaptitude, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper l'emploi qu'il occupait précédemment ou tout emploi dans l'entreprise et que son employeur est dans l'incapacité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités ; ou encore lorsque le médecin du travail estime que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ; ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » ;
- Lorsque ses absences répétées ou prolongées perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif, à condition que la maladie ou l'accident soient d'origine non professionnelle.

Quelle rémunération ?

Durant l'arrêt de travail, le salarié ne perçoit normalement plus son salaire.

En revanche, s'il remplit les conditions pour en bénéficier, il perçoit :

- Des indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- Des indemnités complémentaires (légalles ou conventionnelles) de son employeur, lorsqu'il justifie d'une certaine ancienneté ;
- Éventuellement, des indemnités d'un régime complémentaire de prévoyance.

Sous quelles conditions ?

Pour un arrêt de travail de moins de 6 mois, il faut :

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'interruption de travail ;
- Ou avoir perçu un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt.

Au-delà du 6^e mois d'arrêt de travail, il faut :

- À la date d'interruption de travail, justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie ;
- **Et** avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption de travail ;
- **Ou** avoir perçu un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire pendant les 12 mois civils (ou les 365 jours) précédant l'arrêt.

Quelles indemnités ?

Les indemnités journalières sont versées à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, c'est-à-dire après un délai de carence de 3 jours.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Reprise d'activité n'ayant pas dépassé 48 heures entre 2 arrêts de travail liés à une même cause ;
- Arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée.

Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail.

La durée maximale varie selon l'affection :

- Affections ou maladies ordinaires : au maximum 360 indemnités journalières au cours de 3 années consécutives ;
- Affections de longue durée (ALD) : 360 indemnités journalières pendant 3 ans de date à date. Un nouveau délai de 3 ans ne peut courir que si l'assuré a repris son travail pendant au moins un an sans interruption.

Nombre d'enfants à la charge de l'assuré	Période de versement des IJ	Pourcentage du salaire journalier de base	Montant brut maximum de l'IJ
Moins de 3	A partir du 4 ^e jour d'arrêt jusqu'au 360 ^e jour d'indemnisation ou jusqu'à la fin des 3 ans d'indemnisation en cas d'ALD	50 %	43,80 €
Au moins 3	Du 4 ^e au 30 ^e jour d'arrêt	50 %	43,80 €
Au moins 3	A partir du 31 ^e jour d'arrêt jusqu'au 360 ^e jour d'indemnisation ou jusqu'à la fin des 3 ans d'indemnisation en cas d'ALD	66,66 %	58,40 €

Quelles conséquences sur les congés ?

En l'état actuel du droit national, **les absences pour maladie n'ouvrent pas droit aux congés payés, sauf dispositions conventionnelles particulières.**

Cependant, l'employeur ne peut déduire du congé annuel du salarié les jours d'absence pour maladie.

En cas de maladie pendant les congés :

Lorsque le salarié est malade durant la période de congés payés, il doit reprendre le travail à la date de fin de ses congés, sauf si l'arrêt maladie se poursuit au-delà. Sauf en cas d'accord le prévoyant, le congé ne peut être reporté ou prolongé du fait de la maladie.