Image not found or type unknown

# ARRET MALADIE : QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE CDI

publié le **23/06/2017**, vu **10874 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

**L'arrêt maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Toutefois, la suspension du contrat de travail entraîne des droits et obligations à la fois pour le salarié et l'employeur. Le salarié perd certains droits qui sont attachés à l'exécution effective du contrat de travail. L'employeur peut sous certaines conditions, user de son pouvoir disciplinaire pendant l'arrêt maladie. Les arrêts de travail à caractère professionnel (maladie professionnelle et accident de travail) sont quant à eux soumis à un régime juridique particulier.**

## 1/. INCIDENCES DE L'ARRET MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 1/Maladie et prestation de travail

Durant l'arrêt maladie, le salarié est dispensé d'exécuter la prestation de travail.

Il doit au plus tôt informer l'employeur de son absence et en tout état de cause, dans un délai de 48h suivant le début de l'absence. Le certificat médical doit en principe être adressé par le salarié à son employeur dans le même délai.

A défaut d'information et de justification de son absence, le salarié commet une faute de nature à justifier une mesure de licenciement.

De son côté, l'employeur doit établir une attestation de salaires destinée à la CPAM. Celui-ci doit veiller à ce que le salarié n'accomplisse aucune prestation de travail durant l'arrêt maladie.

### 2/ Arrêt maladie et rémunération

Sous certaines conditions, le salarié en arrêt maladie perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Sauf dispositions plus favorables de la convention collective, le salarié peut percevoir des indemnités complémentaires de l'employeur s'il remplit les conditions posées par l'article L.1226-1 du Code du travail :

- Avoir au moins 1 an d'ancienneté
- Justifier de l'absence dans les 48h et avoir fait constater l'incapacité de travail par certificat médical
- Bénéficier des indemnités journalières versées par la CPAM
- Etre soigné en France ou dans l'un des autres Etats membres de l'UE ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen

Le salarié peut également percevoir des indemnités compensatrices de perte de salaire lorsque

l’employeur adhère à un régime complémentaire de prévoyance.

L’employeur qui garantit le maintien total ou partiel du salaire, peut en contrepartie soumettre le salarié à une contre-visite médicale afin de vérifier que l’état de santé lui interdit effectivement de travailler.

### 3. 3/ Arrêt maladie et obligation de loyauté du salarié

Durant l’arrêt maladie, le salarié reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur.

Notamment, il ne peut exercer une activité professionnelle au profit d’une société concurrente. Un tel manquement justifie un licenciement pour faute grave (Cass. Soc. 28 Janvier 2015).

## II.CONSEQUENCES DE L’ARRET MALADIE SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 1. 1/ Arrêt maladie et période d'essai

#### a/ Prolongation de la période d’essai

L’arrêt maladie a pour effet de prolonger la période d’essai. En d’autres termes, lorsque le salarié est placé en arrêt maladie au cours de sa période d’essai, celle-ci est prolongée d’une durée égale à celle de l’arrêt maladie.

#### b/ Rupture de la période d’essai

En principe, rien interdit à l’employeur de rompre la période d’essai au cours de l’arrêt maladie.

Toutefois, l’employeur doit être particulièrement vigilant car il ne peut en aucun cas mettre fin à la période d’essai en raison de la maladie, sous peine de nullité. Il s’agit d’une interdite par l’article L.1132-1 du Code du travail.

### 2. 2/ Arrêt maladie et congés payés

#### a/ Principe : absence d’acquisition de congés payés

En principe, et sauf usage ou dispositions conventionnelles contraires, la période d’arrêt maladie non-professionnelle n’ouvre pas droit à des congés payés. (Article L.3141-5 du Code du travail)

Il est à noter que cette solution n’est pas conforme au droit européen.

#### b/ La maladie survient pendant les congés payés, en principe : pas de report des congés

Si la maladie survient pendant les congés payés, en principe l’employeur n’a pas à reporter les congés payés. Le salarié est en congé payés pendant la période prévue. (Cass. Soc. 4 décembre 1996)

Sauf usage où dispositions conventionnelles plus favorables, les congés payés ne sont donc pas interrompus.

#### c/ La maladie survient avant le départ en congés

Si le salarié est placé en arrêt de travail pour maladie avant le début de ses congés payés, les congés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

## 3. 3/ Arrêt maladie et rupture conventionnelle

La Cour de cassation a admis la possibilité de recourir à une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie d'origine professionnelle. (Cass. Soc. 30 Sept.2014 n°13-16.297).

A fortiori, il est possible de conclure une rupture conventionnelle pendant un arrêt pour maladie non-professionnelle.

## 4. 4/ Arrêt maladie et licenciement

Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, sauf inaptitude professionnelle constatée par le médecin du travail. A défaut, une telle sanction serait **discriminatoire et donc nulle**. (Articles L.1132-1 et L.1132-4 du Code du travail).

L'employeur peut licencier un salarié en arrêt maladie :

- Pour une faute commise par le salarié avant l'arrêt maladie
- Lorsque la faute a été commise pendant l'arrêt maladie (manquement à l'obligation de loyauté, absence d'envoi du certificat médical etc)
- Pour un motif économique
- Lorsque l'entreprise se trouve objectivement dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement (Cass. Soc. 21 septembre 2005 n°03-45.820). Toutefois, lorsque l'absence prolongée est la conséquence d'une altération de l'état de santé du fait d'un harcèlement moral ou d'un manquement de l'employeur à son obligation de résultat de sécurité, le licenciement encourt la nullité. (Cass. Soc. 11 octobre 2006 n°04-48314).

L'employeur doit cependant s'assurer que le salarié ne bénéficie pas d'une garantie d'emploi, ni d'un statut de salarié protégé (Ex : femme enceinte).

Il est à noter que le licenciement prononcé sans respect de la clause de garantie d'emploi est sans cause réelle et sérieuse. Le licenciement prononcé en violation des droits de la salariée protégée en raison de sa grossesse encourt la nullité.

L'employeur doit respecter la procédure légale ou conventionnelle (entretien préalable, délais etc).

En outre, la procédure de licenciement disciplinaire est soumise à des délais stricts. En effet, le délai de prescription des faits fautifs est de deux mois. (L.1332-4 du Code du travail). Ce délai n'est ni suspendu ni interrompu par la maladie.

En pratique, pour la tenue de l'entretien préalable, il doit privilégier les horaires où les sorties sont autorisées.

Si une procédure de licenciement a été engagée avant l'arrêt maladie, l'absence du salarié pour maladie n'interrompt pas la procédure.

**Maître Marie-Laure ARBEZ-NICOLAS**

Avocat au Barreau de Paris

Droit social

www-avocat-mlan.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés