Image not found or type unknown

Maladie et contrat de travail

publié le **23/09/2013**, vu **12267 fois**, Auteur : Maître Garcia Sarah Assetou

Durant l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut tomber maladie. Quelles sont les règles qui régissent cette période et quels sont ses droits?

Durant le contrat de travail, la maladie du salarié peut perturber son exécution. Des règles spécifiques régissent cette période. Le contrat de travail se trouve suspendu. Le salarié est tenu à certaines obligations.

S'il est interdit de licencier un salarié du fait de son état de santé, il reste que la maladie ne rend pas toujours impossible un licenciement. En cas de licenciement, le respect de certaines conditions s'impose.

Nos développements porteront sur la maladie d'origine non professionnelle.

I- MALADIE ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ### LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Le contrat de travail se poursuit, le salarié étant dispensé de travailler.

La suspension du contrat de travail est subordonnée à la prescription d'un arrêt de travail initial par le médecin. Il doit informer son employeur et justifier son absence pour maladie.

On en déduit les conséquences suivantes :

Si le contrat est à durée déterminée, le contrat se poursuit jusqu'à son terme. Il en résulte que le terme du contrat n'est pas reporté du fait de la maladie (article L 1243-6 du Code du travail).

En tout état de cause, le salarié continue à être compté aux effectifs, il reste éligible aux élections professionnelles. En ce qui concerne l'ancienneté, elle n'est pas interrompue par la maladie. Toutefois, cette période n'entre pas en compte, en principe dans le calcul de l'ancienneté sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses.

1. ### Les obligations du salarié

- ### Une obligation de loyauté

Pendant son arrêt de travail pour maladie, le salarié reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. Il est en principe interdit, sauf avec l'autorisation du médecin du travail, au salarié de travailler.

Le salarié continue à bénéficier des avantages qu'il tirait de son contrat de travail, tels que par exemple l'attribution d'un logement de fonction ou d'un véhicule de fonction (cass. soc., 24 mars 2010, n°08-43996; Cass. soc. 27 juin 2012, n°10-28625)

De même, ses absences ne peuvent être prises en compte pour justifier un retard dans l'évolution de sa carrière.

- **Une obligation d'information de l'employeur et de la sécurité sociale**

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption du travail, le salarié doit transmettre les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à sa CPAM, ainsi que le volet n° 3 à son employeur.

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

2. **Le droit au maintien du salaire**

Le salarié qui tombe malade est en général indemnisé pendant la durée de suspension de son contrat de travail.

Durant l'arrêt de travail, le salarié ne perçoit plus son salaire. En revanche, s'il remplit les conditions requises, il perçoit :

- des indemnités journalières pour maladie non professionnelle de la Sécurité sociale,
- des indemnités complémentaires de son employeur,
- éventuellement, des indemnités d'un régime complémentaire de prévoyance lorsque l'entreprise adhère à un tel régime.

En contrepartie de son obligation de maintenir le salaire, l'employeur peut soumettre le salarié à une contre-visite médicale. Par ailleurs, la CPAM peut également prendre initiative d'effectuer des contrôles.

B- Les CONSEQUENCES SUR CERTAINES SITUATIONS

1- La maladie et la période d'essai

L'absence pour maladie suspend la période d'essai. Si l'arrêt maladie intervient avant l'expiration de la période d'essai, celle-ci est prolongée (Cass. soc. 4 avril 2012, n°10-23876). La maladie a pour effet de prolonger la période d'essai d'une durée égale à celle de l'arrêt-maladie.

En ce qui concerne la rupture pendant la période d'essai, le principe général en la matière est la liberté de rupture et la période d'essai permet de juger des qualités professionnelles du salarié.

Ainsi, une rupture effectuée pendant que le salarié est en arrêt-maladie entraînera une suspicion. En effet, l'interdiction posée par l'article L1132-1 du code du travail sanctionne par la nullité, et considère comme discriminatoire le licenciement du fait de l'état de santé.

2- La maladie et la période de préavis

Le délai de préavis ou le délai-congé permet au salarié de bénéficier du temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi. La jurisprudence considère qu'il s'agit d'un délai non susceptible de suspension ou de prolongation. Cette solution ne s'applique toutefois pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

3- La maladie et les congés du salarié

Le principe en la matière est le suivant : le salarié a droit à deux jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, chez le même employeur, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

C'est donc la notion de travail effectif qui détermine la durée du congé.

La maladie non professionnelle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il en résulte que l'absence pour maladie n'ouvre pas de droit aux congés payés.

S'il se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait d'un arrêt-maladie, ils doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Il en résulte si le contrat est rompu avant que le salarié n'ait pu prendre ses congés, il a droit à une indemnité de congés payés.

La maladie qui survient pendant le congé ne suspend pas son cours. Il n'est pas prorogé de la durée de la maladie.

En matière de licenciement, les règles spécifiques s'appliquent également.

II- MALADIE ET LICENCIEMENT

Le principe en la matière est posé par l'article L 1132-1 du Code du travail, qui interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé. Cette mesure serait discriminatoire.

L'article L 1132-4 du Code du travail sanctionne par la nullité le licenciement intervenu en raison de l'état de santé. La rupture est considérée comme n'ayant pas eu lieu. L'employeur doit :

- Soit réintégrer le salarié qui le souhaite dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent sauf si cela est matériellement impossible ;
- soit lui verser des dommages et intérêts afin de réparer le préjudice matériel et moral qu'il a subi.

Dans certaines situations, le licenciement du salarié malade est justifié.

- **LE LICENCIEMENT JUSTIFIÉ PAR UNE CAUSE REELLE ET SÉRIEUSE**

1- Violation des obligations par le salarié

- Le licenciement du salarié est justifié en cas de violation de ses obligations.

De manière générale, le salarié n'est pas tenu d'informer l'employeur de son état de santé. Cependant, en cas d'arrêt de travail de la part de son médecin et qu'il ne peut pas travailler, il doit :

- Informer l'entreprise de son absence
- Fournir à l'employeur la page de l'arrêt de travail qui lui est destiné

En effet, le salarié peut être licencié lorsqu'il ne justifie pas de l'arrêt maladié initial ou de la prolongation.

Il en résulte que l'employeur qui n'a pas connaissance de cette situation peut sanctionner le

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

salarié et n'a pas à lui maintenir sa rémunération (article L1226-1 du Code du travail).

En tout état de cause, l'absence de justification peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Mais la prise en compte de circonstance d'espèce peut atténuer la sanction.

- Par ailleurs, l'acte déloyal du salarié peut entraîner un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Pour justifier le licenciement en cas d'acte déloyal, la Cour de cassation a admis que :
« pour fonder le licenciement, l'acte commis par le salarié durant la suspension de son contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise ».

C'est donc la notion de préjudice qui est mise en avant. Ainsi, le fait pour le salarié d'exercer une activité pendant son arrêt de travail, ne constitue pas nécessairement un acte de concurrence déloyal, pouvant fonder le licenciement (Cass. soc. 11 octobre 2011, n°10-649).

1. **Perturbation pour l'entreprise nécessitant un remplacement définitif**

Dans cette situation, ce n'est pas l'état de santé du salarié qui justifie la rupture mais la désorganisation causée par l'arrêt de travail et la nécessité de remplacer définitivement le salarié.

En effet, l'absence prolongée d'un salarié pour maladies ou des absences de courte durée répétées, entraînant une désorganisation, peuvent justifier son licenciement.

L'employeur doit démontrer les troubles occasionnés par l'absence du salarié. L'appréciation se fera ainsi *in concreto*, en fonction par exemple de la taille de l'entreprise, du nombre de salariés.

Pour pouvoir licencier un salarié fréquemment malade, il faut être contraint de le remplacer définitivement (Cass. soc. 13 mars 2001, n°99-40110). L'embauche du salarié remplaçant doit être à durée indéterminée. Tel n'est pas le cas d' une simple réorganisation des équipes en interne ou de la promotion d'un salarié sans aucune embauche.

Par ailleurs, le remplacement définitif d'un salarié absent en raison de maladie non professionnelle doit être concomitamment au licenciement.

B- PROCEDURE DE LICENCIEMENT ET INDEMNITES

L'employeur qui désire licencier un salarié malade doit respecter la procédure légale et conventionnelle de licenciement. Dans certaines situations, une convention collective ou un accord collectif peut exclure le licenciement d'un salarié malade. C'est le cas de la clause de garantie d'emploi.

1. **La procédure de licenciement**

La procédure de licenciement doit prendre en compte la maladie du salarié. La démarche de l'employeur est de pouvoir s'organiser de telle sorte que le salarié puisse venir à l'entretien préalable et se faire assister. Il n'y a toutefois aucune obligation légale.

Cette impossibilité ne rend pas en soi la procédure irrégulière. Si le salarié ne se présente pas, la procédure suit son cours.

Dans tous les cas, les règles relatives au délai de convocation et à l'entretien préalable doivent être respectées.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

1. **Les indemnités**

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut prétendre à la date de la rupture du contrat de travail au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'incapacité physique d'exécuter.

Il en résulte que le préavis devra être ou non rémunéré selon que l'état de santé du salarié lui permet de travailler ou non.

En revanche, l'employeur doit une indemnité compensatrice si c'est lui qui a unilatéralement de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation.

Le salarié a droit à l'indemnité légale s'il remplit les conditions d'ancienneté.

Maître Sarah GARCIA

Notre site en droit du travail

Twitter.jpg

Suivez-nous sur *Image not found or type unknown* ***: @GarciaAvocat***

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés