



La seule absence de justification de prolongations d'un arrêt maladie ne constitue pas une faute grave

publié le 16/04/2010, vu 4913 fois, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

Dès lors qu'il a été informé de l'arrêt de travail par le certificat médical initial, l'employeur ne peut retenir une faute grave pour non-justification par le salarié des prolongations de cet arrêt.

La seule absence de justification de prolongations d'un arrêt maladie ne constitue pas une faute grave

[Cass. soc. 17 mars 2010 n° 08-43.414 \(n° 517 F-D\), Zeroual c/ Sté Adoma](#)

Dès lors qu'il a été informé de l'arrêt de travail par le certificat médical initial, l'employeur ne peut retenir une faute grave pour non-justification par le salarié des prolongations de cet arrêt.

Le salarié auquel un *arrêt de travail pour maladie* est prescrit doit en informer l'employeur et lui transmettre le certificat médical initial ainsi que les prolongations éventuelles de celui-ci, en respectant, le cas échéant, le délai prévu par la convention collective ou le règlement intérieur de l'entreprise. Le *défaut d'information* de l'employeur ou une information tardive l'expose à des sanctions. Peut-il encourir un licenciement pour *faute grave* ? Oui, dans certaines circonstances, notamment lorsqu'il ne justifie pas de son arrêt de travail initial. Ainsi, le licenciement pour faute grave a été admis dans un cas où le salarié, en dépit de deux lettres de mise en demeure de l'employeur, l'avait laissé dans l'ignorance totale de sa situation (Cass. soc. 9 juillet 2008 : RJS 10/08 n° 981) ou ne lui avait transmis ses justificatifs que deux mois après, en les assortissant d'injures (Cass. soc. 15 octobre 2008 n° 07-40.111).

En revanche, la Cour de cassation estime que ne peut pas constituer une faute grave la seule absence de justification de *prolongations d'un arrêt* de travail, même à la demande de l'employeur, dès lors que ce dernier était informé de l'état de santé du salarié par la remise du *certificat médical initial* (Cass. soc. 24 avril 2001 n° 98-42.585 ; Cass. soc. 31 mai 2007 : RJS 8-9/07 n° 938).

Elle rappelle ce principe dans une espèce où, lors de son licenciement, la salariée concernée avait déjà reçu *plusieurs lettres recommandées* de l'employeur lui demandant de justifier de précédentes prolongations de son arrêt de travail. Elle censure à cette occasion l'arrêt de la cour d'appel qui avait admis la faute grave en s'appuyant notamment sur la violation des dispositions du règlement intérieur imposant une information de l'employeur dans les 48 heures.

La question de savoir si le comportement de la salariée pouvait ou non constituer une *cause réelle et sérieuse* de licenciement, à défaut de faute grave, devra être tranchée par la juridiction de renvoi au vu des circonstances de l'espèce.