

## INTERSYNDICALE – Brèves avril 2007

### MALADIE ET ACCIDENT

#### INCIDENCES DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

##### La maladie suspend le contrat

La maladie ne peut constituer une cause de rupture d'un CDD lequel ne peut être rompu que par accord des parties, faute grave ou cas de force majeure. En l'état de la jurisprudence actuelle, elle ne constitue pas non plus un cas de force majeure. En clair, il n'est pas possible pour l'employeur de tirer de la maladie un motif pour rompre un CDD. Concernant les CDI, la maladie du salarié n'est pas en elle-même une cause de licenciement. Elle a pour seul effet de suspendre le contrat de travail jusqu'à ce que le salarié retrouve son aptitude au travail.

##### Toutefois, des exceptions doivent être apportées à ce principe : Licenciement possible pendant la maladie

La loi n'interdit pas le licenciement d'un salarié pendant la maladie dès lors que le motif de licenciement a une autre origine que la maladie elle-même. **Le motif peut être disciplinaire ou d'ordre économique.**

La maladie peut, par le trouble qu'elle apporte à la marche de l'entreprise, nécessiter le remplacement du salarié malade et devenir ainsi une cause réelle et sérieuse de licenciement. C'est le cas de fréquentes absences ou de prolongations d'arrêts qui en font un état permanent, La maladie peut aboutir à un état d'incapacité permanente reconnue par le médecin du travail et entraîner le licenciement à défaut d'une possibilité de reclassement à un autre poste de travail.

##### Incidences sur la période d'essai

La maladie ne rompt pas la période d'essai mais peut la prolonger d'une durée équivalente à celle de l'absence. C'est une

faculté pour l'employeur et non une obligation. L'employeur peut décider de rompre la période d'essai alors que le salarié est en arrêt maladie.

#### OBLIGATIONS DU SALARIE MALADE

##### Obligations du salarié

Le salarié qui cesse son travail pour cause de maladie ou accident doit :

- prévenir l'employeur en lui adressant un certificat médical d'arrêt de travail
- prévenir des prolongations éventuelles ordonnées par le médecin traitant ;
- se soumettre à une éventuelle contre-visite patronale,
- reprendre son travail à la date prévue
- se soumettre, après certains arrêts, à la visite médicale de reprise.

La suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur. Pendant l'arrêt, le salarié est dispensé de fournir sa prestation de travail et n'est pas tenu de poursuivre une quelconque collaboration avec l'employeur.

##### Contre-visite médicale

Cette mesure a été instituée par l'accord national sur la mensualisation lequel prévoit que l'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident doit être constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.

Elle est prévue également par de nombreuses conventions collectives. Les conditions d'application de la contre-visite médicale ont donc été précisées par la jurisprudence de la Cour de cassation qui s'est prononcée aussi bien sur les contre-visites prévues par les conventions collectives que sur la contre-visite prévue par la loi sur la mensualisation.

L'employeur peut faire pratiquer la contre-visite médicale chaque fois que celle-ci est prévue.

Pour cela, il est en droit de communiquer au médecin-contrôleur l'adresse du salarié qui doit faire l'objet de la contre-visite sans être tenu de prévenir le salarié.

### **Absence ou refus de se soumettre**

Lorsqu'un accord (ou convention collective) prévoit expressément une contre-visite médicale comme condition du versement des indemnités complémentaires de maladie par l'employeur (loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation), le salarié ne peut refuser de s'y soumettre sans commettre un manquement à son obligation et se priver du bénéfice de ces indemnités complémentaires.

Le salarié perd le bénéfice des indemnités complémentaires si, absent de son domicile, il n'a pu se soumettre à la contre-visite. Lorsque l'arrêt de maladie ne comporte aucune indication sur les heures d'autorisation de sortie, cette autorisation est présumée ne pas avoir été accordée. (Cass. soc., 4 déc. 1986, no 85-43.357) Le salarié doit aviser son employeur de son lieu de repos pendant l'arrêt de travail situé hors de sa résidence habituelle. A défaut, ne permettant pas la mise en œuvre d'une contre-visite, il perd le bénéfice des indemnités complémentaires. (Cass. soc., 13 mai 1992, no 88-44.963)

## **Convention Collective de l'Animation**

### **Titre VI – article 6.1.4. : Maladie durant les congés**

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de l'employeur.

**Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.**

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés non pris (du fait de la maladie) il doit obtenir l'accord de l'employeur.

Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.