

# Maladie

La maladie du salarié, justifiée en temps utile, entraîne une simple suspension du contrat de travail. Les perturbations occasionnées dans l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié peuvent cependant constituer une cause de licenciement [voir [Maladie \(absences prolongées et répétées\)\\*](#)].

## Information de l'employeur

**Dans les 48 heures** - Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables au salarié, celui-ci doit avertir l'employeur de son absence pour maladie dans les 48 h (c. trav. [art. L. 1226-1](#)). Cette formalité peut, en pratique, être remplie par l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail (voir ci-après).

Le salarié qui omet d'informer l'employeur du motif de son absence ou le fait tardivement commet une faute pouvant, compte tenu des circonstances, motiver son licenciement (cass. soc. 25 janvier 1990, n° [89-43651 D](#) ; cass. soc. 21 avril 2010, n° [08-45555 D](#) ; cass. soc. 26 mai 2010, n° [08-41595 D](#)). Ce comportement peut même être jugé constitutif d'une faute grave, privative des indemnités de rupture, par exemple, s'il a des conséquences graves sur le fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 19 mars 1981, n° [79-41223](#), BC V n° 238 ; cass. soc. 25 mars 1998, n° [95-45503 D](#)).

En pratique, il est recommandé, avant de déclencher une procédure de licenciement, de mettre en demeure le salarié de justifier son absence, le cas échéant, dans le respect du délai prévu par la convention collective ou le règlement intérieur. Certaines conventions collectives peuvent imposer cette démarche préalable. En aucun cas, l'employeur ne peut se prévaloir de la [démission\\*](#) du salarié qui s'est abstenu de l'informer de son absence, cette abstention ne manifestant pas la volonté claire et non équivoque de démissionner du salarié (cass. soc. 13 novembre 1991, n° [89-40001 D](#)).

**Information de l'employeur en cas d'arrêt de travail programmé** - Le salarié, tenu d'exécuter son contrat de travail de bonne foi (c. trav. [art. L. 1222-1](#)), doit informer à l'avance l'employeur d'un futur arrêt de travail du fait, par exemple, d'une opération chirurgicale programmée depuis plusieurs mois (en l'espèce, plus de 3 mois), et devant entraîner un arrêt de plusieurs semaines. Faute pour le salarié de prévenir l'employeur, son licenciement peut être justifié (tel peut être le cas, si le salarié a agi dans l'intention de nuire à l'employeur) (cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-18686 D](#)).

---

Le fait de quitter son poste de travail en raison de son état de santé pour consulter un médecin sans obtenir l'autorisation de l'employeur ne constitue pas en soi une faute de nature à justifier un licenciement (cass. soc. 3 juillet 2001, n° [99-41738](#), BC V n° 244).

---

## Envoi du certificat médical

**À l'employeur** - Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail. Ce certificat est un document établi par la sécurité sociale et rempli par le médecin traitant. Il est constitué de trois volets, deux destinés à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et un à l'employeur. Le formulaire « Avis d'arrêt de travail » est enregistré sous le numéro Cerfa 10170\*05 (arrêté [du 28 février 2014](#), JO du 21 mars 2014).

---

Le bénéfice de la garantie de ressources (ou indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur) est notamment subordonné à la justification de l'absence dans les 48 h [voir [Maladie \(indemnisation\)\\*](#)].

---

Le délai d'envoi du certificat médical est le plus souvent précisé par la convention collective ou le contrat de travail. À défaut, il est d'usage qu'il soit envoyé dans les 2 ou 3 jours suivant le début de l'absence. En tout état de cause, le certificat médical doit être impérativement envoyé à la CPAM dans les 48 h (voir ci-après).

---

Lorsque le certificat médical est envoyé dans les 48 h, il sert à la fois à informer l'employeur et à justifier

l'absence.

---

**À la sécurité sociale** - Le salarié doit adresser son arrêt de travail dans les 48 h à la CPAM dont il dépend, au risque de voir ses prestations en espèces réduites (voir [Indemnités journalières de sécurité sociale\\*](#)) ( c. séc. soc. [art. L. 321-2](#) et [R. 321-2](#) ).

**Prolongation d'absence** - Le salarié doit justifier, à l'égard de l'employeur et de la sécurité sociale, toute prolongation de son arrêt de travail par un certificat médical prescrit par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant (circ. CNAMTS DDRI 5-2002 du 10 janvier 2002 ; c. séc. soc. [art. R. 321-2](#)).

---

Le seul fait pour un salarié, dont l'employeur a connaissance de l'état de santé, d'omettre de justifier d'une nouvelle prolongation de son absence à la date d'expiration d'un arrêt de travail pour maladie ne suffit pas à justifier l'existence d'une faute grave ni même, d'après certaines décisions, d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (cass. soc. 13 juillet 2004, n° [02-42541 D](#) ; cass. soc. 11 janvier 2006, n° [04-41231](#), BC V n° 6 ; cass. soc. 20 juin 2012, n° [11-17992 D](#)).

---

## Obligations du salarié malade pendant l'arrêt

**Formalités et visites médicales** - Le salarié doit :

- avertir l'employeur (voir ci-avant) ;
- adresser l'arrêt de travail à l'employeur et à la sécurité sociale (voir ci-avant) ;
- se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale patronale [voir [Maladie \(contrôle des arrêts de travail\)\\*](#)] ;
- subir, dans certains cas, une visite médicale de reprise [voir [Visite médicale \(reprise\)\\*](#)].

**Respect de l'arrêt de travail à l'égard de la sécurité sociale** - Le salarié en arrêt de travail pour maladie doit respecter les heures de sortie autorisées par son médecin et s'abstenir de toute activité non autorisée par ce médecin.

**Respect de l'arrêt de travail à l'égard de l'employeur** - Le fait que le salarié soit en infraction vis-à-vis de la sécurité sociale ne constitue pas un motif de licenciement. Il faut considérer qu'il y a, d'une part, les rapports du salarié avec la CPAM et, d'autre part, la relation contractuelle qui le lie à l'employeur.

Ainsi, le salarié qui méconnaît les heures de sortie autorisées est en infraction vis-à-vis de la CPAM mais cela ne justifie pas son licenciement (cass. soc. 16 juin 1998, n° [96-41558](#), BC V n° 323 ; cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-16649](#), BC V n° 231).

De même, l'exercice d'une activité, bénévole ou lucrative, pendant son arrêt de travail pour maladie ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté et ne peut donc pas motiver son licenciement (cass. soc. 14 février 1980, n° [78-41441](#), BC V n° 146 ; cass. soc. 4 juin 2002, n° [00-40894](#), BC V n° 191 ; cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-16649](#), BC V n° 231).

Ce n'est que si l'acte commis par le salarié durant la suspension du contrat de travail cause un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise que son licenciement peut être justifié, compte tenu des circonstances (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-16649](#), BC V n° 231).

---

Un salarié, en arrêt en raison d'une maladie professionnelle affectant ses deux mains, avait participé à des rallyes automobiles pendant ses arrêts. Il avait été licencié pour faute, sanction validée par les juges du fond mais censurée par la Cour de cassation, faute de préjudice établi (cass. soc. 16 octobre 2013, n° [12-15638 D](#)).

---

Or, l'exercice d'une activité professionnelle au bénéfice d'un concurrent cause nécessairement un préjudice à l'employeur et constitue ainsi un manquement à l'obligation de loyauté qui peut être sanctionné par un licenciement. Dans ce cas, l'employeur n'a donc pas à faire la démonstration d'un préjudice : dès lors que l'activité professionnelle chez un concurrent est établie, le préjudice en découle automatiquement (cass. soc. 28 janvier 2015, n° [13-18354 D](#)).

Sur les conséquences du non-respect par le salarié de l'arrêt de travail sur l'indemnisation de celui-ci, voir [Maladie \(indemnisation\)\\*](#).

**Autres aspects de l'obligation de loyauté** - Pendant l'arrêt de travail du salarié, l'entreprise doit pouvoir

continuer à fonctionner normalement. Ainsi, outre l'interdiction d'exercer une activité professionnelle (voir ci-avant), le salarié malade est tenu de respecter une obligation de loyauté se traduisant par :

- le maintien de l'obligation de confidentialité ;
- la restitution du matériel détenu par lui et nécessaire à la poursuite de l'activité de l'entreprise dans la mesure où cette restitution ne conduit pas à une prestation de travail (cass. soc. 6 février 2001, n° [98-46345](#), BC V n° 43) ;
- la transmission d'informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise (cass. soc. 18 mars 2003, n° [01-41343](#) D).

Par ailleurs, ne respecte pas l'obligation de loyauté le salarié qui durant son arrêt de travail :

- tient des propos injurieux à l'encontre du personnel à l'occasion d'une visite dans les locaux de l'entreprise (cass. soc. 25 juin 2002 n° [00-44001](#), BC V n° 211) ;
- menace l'employeur de façon virulente pour le contraindre à accepter ses conditions de rupture du contrat de travail (cass. soc. 19 mars 2014 n° [12-28822](#) D).

**Formation** - Le salarié en arrêt maladie peut demander à la CPAM, avec l'accord de son médecin traitant, l'autorisation de suivre des actions de formation ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe (c. trav. [art. L. 6323-1](#) ; c. séc. soc. [art. L. 323-3-1](#)) [voir [Indemnités journalières de sécurité sociale\\*](#)].

**Reprise du travail** - En principe, le salarié reprend le travail à l'issue de l'arrêt maladie [Voir [Maladie \(reprise du travail\)\\*](#)].

## Obligations de l'employeur

**Attestation et maintien de salaire** - Voir [Maladie \(indemnisation\)\\*](#).

**Respect de l'arrêt de travail** - L'employeur ne doit pas demander au salarié de travailler durant son arrêt maladie, ni même le laisser agir en ce sens. À défaut, il risque d'être condamné à devoir verser au salarié le montant des indemnités journalières de sécurité sociale indûment perçues par ce dernier en raison de son travail pendant l'arrêt maladie (cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-23009](#) D).

## Incidences sur le contrat de travail

**Appréciation de l'ancienneté** - La période de maladie n'interrompt pas l'[ancienneté\\*](#) mais n'entre pas en compte pour son calcul, sauf en ce qui concerne :

- le droit à l'indemnisation de la maladie (assimilation des périodes d'arrêt de travail pour maladie à des périodes de travail effectif en vue de l'appréciation des conditions d'ouverture du droit aux prestations de l'[assurance maladie\\*](#)) ;
- le droit à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (2 ans d'ancienneté requis) (cass. soc. 7 décembre 2011, n° [10-14156](#), BC V n° 288) ;
- l'électorat et l'éligibilité aux fonctions de représentant du personnel [voir [Élections professionnelles \(candidats\)\\*](#) et [Élections professionnelles \(électorat\)\\*](#)].

**Effectif de l'entreprise** - Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie est compris dans l'[effectif\\*](#) de l'entreprise, peu importe que son salaire soit ou non maintenu ; en revanche, son éventuel remplaçant n'est pas comptabilisé.

**Électorat et éligibilité** - Le salarié malade peut prendre part aux élections professionnelles et figurer sur une liste de candidats.

**Congés payés** - Sauf disposition conventionnelle contraire, les périodes de maladie ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à [congrés payés\\*](#) et de la durée du congé [voir [Maladie \(incidences sur les congés payés\)\\*](#)].

**Forfait jours** - L'employeur ne peut pas faire récupérer les journées non travaillées pour cause d'arrêt maladie sur les jours de repos d'un salarié en convention de forfait en jours [voir [Convention de forfait \(annuel\)\\*](#)] (cass. soc. 3 novembre 2011, n° [10-18762](#), BC V n° 251).

**Jours de RTT** - Pour l'administration, un arrêt de travail pour maladie n'est pas assimilé à du travail effectif

pour l'acquisition de jours de RTT, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire (circ. DRT [2000-7](#) du 6 décembre 2000).

De même, pour la Cour de cassation, lorsque l'accord de RTT prévoit expressément que les salariés acquièrent des jours au titre de la réduction du temps de travail en fonction de leur temps de travail effectif, les jours de RTT acquis peuvent être réduits à la suite d'absences pour maladie, proportionnellement à la durée de ces absences (cass. soc. 16 décembre 2015, n° [14-23731](#) FSPBRI).

**Rémunération** - Voir [Maladie \(indemnisation\)\\*](#).

**Prime** - Sur les conséquences d'un arrêt de travail pour maladie sur l'attribution d'une [prime\\*](#), voir cette étude.

**Contrat de sécurisation professionnelle** - Les salariés en arrêt maladie et visés par un licenciement économique doivent se voir proposer le [contrat de sécurisation professionnelle\\*](#) (circ. Unédic [2011-36](#) du 9 décembre 2011, § 1.3.4.1).

**Paiement des jours fériés et des ponts** - Voir [Jours fériés\\*](#) et [Pont \(journée de\)\\*](#).

**Maladie grave** - Tout salarié atteint d'une maladie grave, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une autorisation d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé (c. trav. [art. L. 1226-5](#) ; c. séc. soc. [art. L. 322-3](#)).

**Maladie pendant la période d'essai** - Lorsque la maladie survient pendant une [période d'essai\\*](#), celle-ci se trouve prolongée d'une durée égale à celle de l'arrêt de travail, ce calcul étant fait en jours calendaires (cass. soc. 31 mars 1994, n° [90-40204](#) D).

**Grève** - Voir [Grève\\*](#).

**Activité partielle** - En cas de mise en [activité partielle\\*](#) du secteur d'activité auquel appartient le salarié absent pour maladie, celui-ci ne peut pas prétendre au maintien de sa rémunération aussi longtemps que dure la période de chômage. Le maintien du salaire de remplacement conduirait, en effet, à lui attribuer un avantage par rapport aux autres salariés (cass. soc. 2 juillet 1987, n° [83-43626](#), BC V n° 441).

**Sanction disciplinaire** - Le fait qu'un salarié soit en arrêt de travail pour maladie le jour où doit commencer une mise à pied disciplinaire notifiée antérieurement par l'employeur ne peut pas permettre à ce dernier d'en différer l'exécution, sauf fraude du salarié (cass. soc. 21 octobre 2003, n° [01-44169](#), BC V n° 256).

**Licenciement** - Si un licenciement est décidé, l'employeur n'a pas à différer la mise en œuvre de celui-ci jusqu'à la guérison du salarié : il peut le convoquer à l'entretien préalable au licenciement, puis lui adresser la notification du licenciement [voir [Entretien préalable au licenciement \(convocation\)\\*](#) et [Maladie \(absences prolongées et répétées\)\\*](#)].

**Préavis** - Sauf disposition contraire de la convention collective, lorsque le licenciement est notifié à un salarié absent pour maladie, le délai de [préavis\\*](#) court à compter de la notification et non à compter de la fin de la maladie. La maladie survenant pendant le préavis n'en suspend pas le cours. Le préavis se terminera à la date initialement prévue (cass. soc. 28 juin 1989, n° [86-42931](#), BC V n° 473).

**Avantages en nature** - Durant la période de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut pas retirer la voiture de fonction dont le salarié a l'usage à titre privé, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle l'y autorisant. S'il agissait à l'encontre de cette règle, les juges pourraient considérer qu'il a modifié unilatéralement le contrat de travail de ce salarié sans son accord préalable (cass. soc. 24 mars 2010, n° [08-43996](#), BC V n° 71 ; cass. soc. 2 avril 2014, n° [13-10569](#) D) (voir [Modification du contrat de travail\\*](#)).

Voir également [Logement d'un salarié\\*](#).

#### **POUR ALLER PLUS LOIN :**

Formulaire de Droit Social, « Demande de justification pour une absence ».

#### **VOIR AUSSI :**

**Maladie (absences prolongées et répétées) ; Maladie (contrôle des arrêts de travail) ; Maladie (incidences sur les congés payés) ; Maladie (indemnisation) ; Maladie (remboursement de) ; Maladie (reprise du travail).**

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 01/01/2016)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.