

# LA MALADIE DU SALARIÉ

**L**es difficultés de santé rencontrées par un salarié peuvent le conduire, parfois, à devoir suspendre, voire arrêter totalement, son activité professionnelle.

Bon nombre de questions se posent dans pareil cas de figure ; quelles sont les obligations du salarié en la matière ? comment l'employeur doit-il gérer l'absence du salarié malade ?

Testez vos connaissances en la matière !

## TEST DE CONNAISSANCES

L'envoi tardif de l'arrêt de travail à la CPAM n'entraîne aucune conséquence pour le salarié.

### RÉPONSE :

Selon les dispositions de l'article L 323 - 2 du code de la sécurité sociale : « En cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà du délai prévu à l'article R 321-2 du code de la sécurité sociale\*, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 % ». \* délai de deux jours

Affirmation fausse

Il n'existe aucune obligation d'informer, à l'avance, l'employeur d'un futur arrêt de travail du fait, par exemple, d'une opération chirurgicale programmée depuis plusieurs mois.

### RÉPONSE :

Le salarié, tenu d'exécuter son contrat de travail de bonne foi, doit prévenir l'employeur en amont de son arrêt à fortiori lorsque l'absence découlant de l'arrêt est susceptible de perturber le fonctionnement de l'entreprise. À défaut, l'intention de nuire pourrait être retenue contre le salarié à l'appui d'une mesure de licenciement – cassation sociale 21/11/2012 11-18686 –.

Affirmation fausse

Un employeur peut procéder au licenciement d'un salarié s'il prouve que ce dernier, durant la maladie, n'a pas respecté son obligation de loyauté

### RÉPONSE :

Il a ainsi pu être jugé que le licenciement d'un salarié était fondé alors que durant la maladie il suivait une formation au sein d'une société concurrente – cassation sociale 10/05/2001 n°99-40584 –

Affirmation vraie

Un salarié peut reprendre son activité professionnelle, sans conditions, avant la fin de son arrêt maladie

### RÉPONSE :

Si le salarié souhaite reprendre son activité avant l'expiration de son contrat de travail, il doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant de sa guérison. À défaut, l'employeur peut s'opposer à une reprise anticipée du travail. Le salarié devra aussi, dans ce cas, prévenir la CPAM.

Affirmation fausse

Une visite médicale de reprise est obligatoire lorsque le salarié a été arrêté durant au moins 30 jours

### RÉPONSE :

Cela résulte des dispositions de l'article R 4624-31 du code du travail. Selon la loi, cette visite doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours suivants la reprise d'activité.

Affirmation vraie



Si le licenciement du salarié était envisagé avant l'arrêt maladie, l'employeur doit obligatoirement en différer la mise en œuvre

### RÉPONSE :

La maladie n'interrompt pas ni la procédure de licenciement engagée, ni les délais de prescription prévus en matière disciplinaire. Attention, toutefois, au cas des salariés en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Au cours de ces périodes de suspension du contrat, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Affirmation fausse

Le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés durant ses arrêts de travail pour maladie non professionnelle

### RÉPONSE :

C'est la position de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation – 13/03/2013 n° 11-22285 – ; notons toutefois, à l'inverse que les arrêts de travail liés

à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés dans la limite d'un an – article L 3141-5 du code du travail –.

Affirmation vraie

L'état de santé du salarié ne peut justifier, en lui-même, son licenciement

### RÉPONSE :

Un licenciement décidé en raison de l'état de santé du salarié est discriminatoire et donc nul. Pour licencier un salarié malade, il faut que l'employeur avance un motif réel et sérieux, fautif ou non, étranger à la maladie et lié à l'intérêt de l'entreprise. Très concrètement, si l'employeur veut mettre en avant la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, liée à l'absence du salarié, encore faut-il que ces perturbations entraînent pour l'employeur la nécessité de procéder au remplacement définitif de l'intéressé. Lorsque le salarié est faiblement qualifié, la perturbation apportée au fonctionnement de l'entreprise sera plus difficilement retenue par les juges.

Affirmation vraie

## À PROPOS DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### ■ Le montant des indemnités journalières

L'indemnité journalière est égale à 50 % du gain journalier de base (elle peut s'élever à 66 % dans certaines situations).

Ce montant est limité par un plafond défini chaque année en fonction du SMIC.

Le salaire journalier de base est calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui

précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

En cas d'activité discontinuë ou saisonnière, le salaire journalier de base est calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

Cette deuxième catégorie englobe plusieurs professions dont les VRP.



**En cas d'activité discontinuë, le salaire journalier de base peut être calculé à partir de la moyenne des 12 derniers mois**



### Montant maximum des indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie en 2021

TYPE D'INDEMNITÉ	MONTANT / JOUR
Indemnité <b>arrêt maladie</b> , cas général (50 % du SJB maximal)	<b>46,00 €</b>
Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	<b>89,03 €</b>
Indemnité accident du travail / maladie professionnelle	<b>205,84 €</b>
Indemnité accident du travail / maladie professionnelle à partir du 29 <sup>e</sup> jour <b>d'arrêt de travail</b>	<b>274,46 €</b>



### ■ Durée de versement des indemnités journalières

- 1 Pour les affections de longue durée, les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de trois ans.
- 2 Pour les autres affections, l'assuré ne peut recevoir plus de 360 IJSS en l'espace de trois ans, au titre d'une ou de plusieurs maladies – *articles L 323-1 2° et R 323-1 4° du code de la sécurité sociale* –.

### ■ Le régime social et fiscal des indemnités journalières

Les indemnités journalières de la sécurité sociale ne sont pas soumises à cotisations sociales ; en revanche, elles supportent la CSG et la CRDS.

En ce qui concerne la CSG le taux est fixé à 6,20 % (soit un taux moindre que sur les revenus de l'activité – 9,20 % –)

Dans le cas général, les indemnités journalières sont soumises à impôt sur les revenus.

Cependant les IJ versées aux assurés souffrant d'une affection de longue durée ne sont pas imposables.

La CPAM prélève sur les IJ le taux de prélèvement à la source qui lui a été communiqué par l'administration fiscale.



Notons que selon les dispositions de l'article R313-7 du code de la sécurité sociale :

« Les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou discontinu et qui ne remplissent pas les conditions de montant de cotisations ou de durée de travail prévues aux articles R. 313-3 à R. 313-6 ont droit et ouvrent droit aux prestations mentionnées auxdits articles s'ils justifient :

- a Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'ils ont perçues au cours des douze mois civils est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2 030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1<sup>er</sup> janvier qui précède immédiatement le début de cette période ;
- b Soit qu'ils ont effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours de douze mois civils ou de 365 jours consécutifs.

Ces dispositions s'appliquent également aux assurés occupant des emplois entrant dans le champ des services à la personne définis à l'article L. 7231-1 du code du travail et rémunérés par chèque emploi-service universel conformément au 1<sup>er</sup> de l'article L. 1271-1 du même code. Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale précise les conditions dans lesquelles la rémunération de certaines activités est considérée comme remplissant les conditions de durée du travail requises pour l'application des conditions mentionnées au présent article et à l'article R. 313-3 du présent code. »

Christine Derigny / Directrice