

Quelles conséquences sur les congés?

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit aux congés payés, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Cependant, l'employeur ne peut déduire du congé annuel du salarié les jours d'absence pour maladie.

En cas de maladie pendant les congés:

Lorsque le salarié est malade durant la période de congés payés, il doit reprendre le travail à la date de fin de ses congés, sauf si l'arrêt maladie se poursuit au-delà.

Sauf en cas d'accord le prévoyant, le congé ne peut être reporté ou prolongé du fait de la maladie.

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés et les Indemnités journalières de la Sécurité sociale. En revanche, il n'a pas droit aux indemnités complémentaires (sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient).

En cas de maladie avant le départ en congé:

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une maladie professionnelle ou non professionnelle ou un accident du travail, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail, même lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période autorisée.

Dès lors, les congés payés acquis non pris ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà.

À noter que si le contrat de travail a pris fin durant son absence, le salarié a droit à une indemnité compensatrice des congés payés non pris.

En cas de maladie, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail sur présentation d'un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu et le salarié est soumis à diverses obligations.

Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le/la salarié-e a droit à une visite médicale de reprise par la médecine du travail



Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- ➔ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- ➔ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de Villette 75 019 Paris

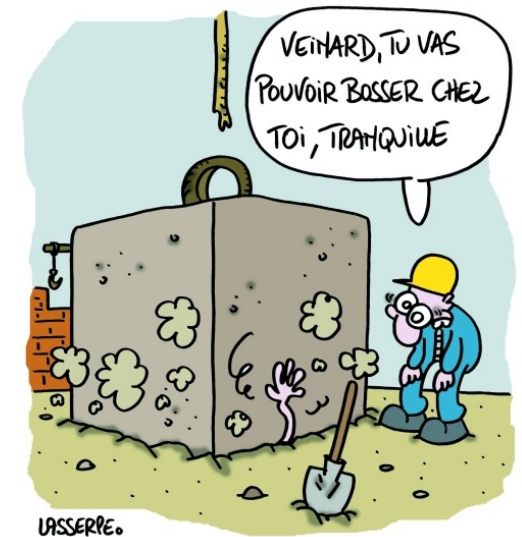
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

Connaître ses droits pour les faire appliquer

FREDERIC LEFEBVRE PROPOSE LE
TÉLÉTRAVAIL PENDANT UN ARRÊT MALADIE



Les arrêts maladie en 5 questions

Fiche 16. Janvier 2012

Union syndicale
Solidaires

Quelle démarches effectuer?

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit impérativement :

- transmettre les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par son médecin à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie,
- transmettre à son employeur le volet n° 3 de cet avis.

En cas de non respect de ce délai, la CPAM l'informe du retard constaté et de la sanction encourue en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.

Le médecin doit mentionner sur l'avis d'arrêt de travail les éléments médicaux justifiant l'interruption de travail. Ces éléments ne figurent que sur les volets n° 1 et 2 destinés aux services de la Sécurité sociale.

Prolongation de l'arrêt de travail

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

Sauf impossibilité justifiée par le salarié, les indemnités journalières ne sont maintenues que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par :

- le médecin prescripteur de l'arrêt initial (ou son remplaçant),
- ou le médecin traitant (ou son remplaçant),
- ou un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant,
- ou à l'occasion d'une hospitalisation.

Rappel: le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé ou d'un handicap est interdit sauf:

- **pour inaptitude**, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper l'emploi qu'il occupait précédemment ou tout emploi dans l'entreprise et que son employeur est dans l'incapacité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités,
- **ou en raison de ses absences** pour raison de santé, lorsque ses absences répétées ou prolongées pour cause de maladie ou accident perturbent le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement, à condition que la maladie ou l'accident soient d'origine non professionnelle.

Quelle rémunération?

Durant l'arrêt de travail, le salarié ne perçoit plus son salaire.

En revanche, s'il remplit les conditions pour en bénéficier, il perçoit :

- des indemnités journalières pour maladie non professionnelle ou pour maladie professionnelle et accident du travail de la Sécurité sociale,
- des indemnités complémentaires de son employeur,
- éventuellement, des indemnités d'un régime complémentaire de prévoyance.

Sous quelles conditions?

Pour un arrêt de travail de moins de 6 mois , il faut :

- avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'interruption de travail (en cas de travail à temps plein, les 200 heures représentent environ 6 semaines),
- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt.

Au-delà du 6ème mois d'arrêt de travail, il faut :

- à la date d'interruption de travail, justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance maladie,
- et avoir travaillé au moins 800 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption de travail, dont 200 heures pendant les 3 premiers mois des 12 mois civils ou des 365 jours précédant la date d'interruption de travail (en cas de travail à temps plein, les 800 heures représentent environ 6 mois),
- ou avoir perçu un salaire au moins égal à 2.030 fois le montant du SMIC horaire pendant les 12 mois civils (ou les 365 jours) précédant l'arrêt, dont au moins 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 premiers mois.

Quelles indemnités?

Les indemnités journalières sont versées à compter du 4ème jour d'arrêt de travail, c'est-à-dire après un délai de carence de 3 jours.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures,
- arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée.

Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail.



La durée maximale varie selon l'affection :

- affections ou maladies ordinaires : au maximum 360 indemnités journalières au cours de 3 années consécutives,
- affections de longue durée (ALD) : pendant une période de 3 ans calculée de date à date. Un nouveau délai de 3 ans ne peut courir que si l'assuré a repris son travail pendant au moins un an sans interruption.



Nombre d'enfants à charge de l'assuré	Période de versement des IJ	Pourcentage du salaire journalier de base	Montant brut maximum
Moins de 3	À partir du 4ème jour d'arrêt jusqu'au 360ème jour d'indemnisation ou jusqu'à la fin des 3 ans d'indemnisation en cas d'ALD	50 %	48,43 €
Au moins 3	Du 4ème au 30ème jour d'arrêt	50 %	48,43 €
Au moins 3	À partir du 31ème jour d'arrêt jusqu'au 360ème jour d'indemnisation ou jusqu'à la fin des 3 ans d'indemnisation en cas d'ALD	66,66 %	64,57 €