

# LA MALADIE DU SALARIÉ : DROITS, OBLIGATIONS ET INCIDENCES

**Faire face à un arrêt de travail pour maladie d'un salarié est une situation fréquente dans les relations de travail. Il n'est donc pas inutile de rappeler les droits et obligations du salarié comme de l'employeur, en cas de maladie, et de revoir les principales incidences de la maladie sur l'exécution du contrat de travail.**

Tout d'abord, la maladie est considérée comme une simple cause de suspension du contrat de travail. Celui-ci se poursuit mais le salarié est dispensé de travailler, sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ MALADE À L'ÉGARD DE SON EMPLOYEUR ?

– Le salarié doit **informer au plus vite son employeur** lorsque son état de santé l'empêche de se rendre au travail. Il peut le faire par téléphone ou tout autre moyen, le but étant de **prévenir son employeur** suffisamment en avance pour lui permettre de s'organiser. Cette obligation d'information est issue de l'obligation générale d'exécuter le contrat de travail de **bonne foi** (art.L. 1222-1 du code du Travail). Pour autant, le salarié n'est pas tenu de préciser les motifs médicaux à l'origine de l'absence pour maladie (il s'agit d'un élément de la vie privée couvert par le secret médical).

– Par ailleurs, le salarié doit **justifier son absence par l'envoi** à l'employeur du **certificat médical** établi par le médecin prescripteur. Le délai d'envoi est de **48 heures**.

**Attention :** si un salarié ne justifie pas son absence, l'employeur peut le mettre en demeure de le faire, de préférence par courrier recommandé avec AR (pour des raisons de preuve). Si un simple retard est toléré, tel n'est pas le cas en revanche de l'absence de réponse du salarié. En effet, si en dépit des courriers de relance de l'employeur et hors cas de force majeure, le salarié ne répond pas et ne justifie pas son absence, un tel comportement peut constituer une faute grave susceptible d'un licenciement.

– Bien que le contrat de travail soit suspendu pendant la maladie, il faut rappeler, que le salarié reste tout de même tenu envers son employeur à une **obligation de loyauté**. Ainsi, en raison de l'obligation de loyauté qui prévaut, la jurisprudence admet, que le salarié ait à **fournir toutes les informations indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise** durant son absence, **dès lors que l'employeur ne dispose d'aucun autre moyen pour les récupérer et qu'il ne s'agit pas de faire effectuer au salarié malade une quelconque prestation de travail**. En outre, l'obligation de loyauté **interdit au salarié d'exercer une activité concurrente** de celle de son employeur durant son arrêt de travail.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ MALADE À L'ÉGARD DE L'ASSURANCE MALADIE ?

Pour faire valoir ses droits à indemnisation, le salarié doit aussi **transmettre dans les 48 heures les volets 1 et 2 de son arrêt de travail à la Caisse primaire d'assurance maladie** dont il dépend (à moins d'un arrêt de travail dématérialisé transmis en ligne par le médecin prescripteur).

**Nota :** De son côté, l'employeur doit établir et transmettre à la Sécurité sociale **une attestation de salaire**, qui permettra à la CPAM de calculer les indemnités journalières dues au salarié malade.

**Important :** L'arrêt de travail peut faire mention **d'autorisations de sorties** dont dispose, le cas échéant, le salarié. Il faut savoir, que si le salarié ne respecte pas les prescriptions du médecin du travail, il risque de perdre le bénéfice de ses indemnités journalières. Dans ce cas, l'employeur sera dispensé du versement du complément de salaire. En revanche, il ne pourra pas sanctionner le salarié pour non-respect des prescriptions médicales.

## LE SALARIÉ MALADE ET LE MAINTIEN DE SALAIRE

Le salarié malade ne fournissant pas sa prestation de travail, il ne perçoit pas de salaire. Toutefois, il bénéficie, **sous conditions, d'une indemnisation par la Sécurité sociale, et par son employeur.**

– En effet, l'assurance maladie verse des **indemnités journalières au salarié**, qui justifie soit d'avoir travaillé au moins 150 h dans les 3 mois civils ou 90 jours précédents l'arrêt de travail, soit d'avoir cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 1 015 fois le SMIC horaire dans les 6 mois civils. Si un salarié ne remplit pas ces conditions, sa situation sera étudiée sur d'autres bases adaptées. Lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 6 mois, le salarié doit avoir été immatriculé depuis au moins 12 mois et avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé dans les 12 mois civils ou 365 jours ou avoir cotisé sur la base d'au moins 2 030 fois le SMIC horaire dans les 12 mois.

Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont versées **à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt** et égales dans le cas général, à **50 % du salaire journalier brut de base**. Elles sont plafonnées à 1,8 SMIC mensuel sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

– **L'employeur est tenu de compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale**, selon les dispositions légales ou conventionnelles, si elles sont plus favorables. Dans la Branche des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers, le délai de franchise applicable pour bénéficier de la garantie maintien de salaire est de 3 jours. Par conséquent, en cas d'interruption de travail totale et continue d'une

durée supérieure à 3 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes, à l'issue de ce délai. Elles complètent celles versées par la Sécurité sociale, dès lors que le salarié a :

- UN an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté dans la Branche,
- Ou DEUX ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins d'UN an dans l'entreprise.

Ainsi, en cas de maladie non professionnelle dûment constatée par certificat médical, le salarié bénéficie, **à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'absence**, du versement d'indemnités complémentaires maladie selon le régime de

prévoyance conventionnel (les 3 premiers jours calendaires ne sont donc pas indemnisés ni par le régime de la SS ni par le régime conventionnel).

**Important :** En cas de **maladie professionnelle ou d'accident du travail**, il n'y a pas de délai de franchise ni pour le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale, ni pour le complément de salaire versé par l'employeur.

**L'indemnisation au titre du maintien de salaire** se calcule, sous déduction des prestations de la Sécurité sociale, et selon les conditions d'ancienneté définies de la manière suivante (voir tableaux ci-dessous).

GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
de 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
de 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
de 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
de 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
de 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
de 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté dans la branche	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
de 2 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
de 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
de 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
de 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
de 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
de 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

De manière générale, l'employeur se rapprochera de KLESIA Prévoyance, organisme recommandé par les partenaires sociaux de la Branche, ou d'une autre institution qu'il aura choisie, en vue de procéder aux diverses formalités obligatoires et déclarer chaque arrêt maladie afin d'assurer la prise en charge du salarié concerné.

## LES AUTRES DROITS DU SALARIÉ MALADE

### Concernant l'acquisition des droits à congés payés pendant la maladie non-professionnelle

Le principe est que, sauf dispositions conventionnelles contraires, **les arrêts de travail pour maladie non-professionnelle sont des périodes durant lesquelles le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés** (contrairement à l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

**À savoir :** Cette position du droit français s'avère **en contradiction avec une règle européenne** (directive n° 2003/88/CE 4 novembre 2003, article 7). Notons toutefois que cette règle européenne n'est pas à ce jour directement applicable aux salariés de droit privé.

Les dispositions de la convention collective Fleuristes, Vente et services des animaux familiers étant sujettes à interprétation, elles ont fait l'objet d'un avis d'interprétation qui a abouti sur une décision de désaccord des partenaires sociaux. Concernant la position des parties patronales, il a été considéré qu'il n'y avait pas de clause claire et précise dans la convention collective assimilant la maladie non-professionnelle

à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

**Important :** La maladie n'entraîne pas la perte de droits à congés payés déjà acquis. Dès lors, si le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de la période de référence, ceux-ci doivent être reportés dans leur globalité après la fin du ou des arrêts de travail. Par ailleurs, en cas de rupture du contrat, ils doivent être intégralement indemnisés (article L.3141-28 du code du Travail).

### Concernant l'acquisition des droits liés à l'ancienneté

**La suspension du contrat de travail n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.** En outre, **les absences pour maladie du salarié ne sont pas légalement assimilées à du temps de travail effectif.** En conséquence, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, elles ne sont pas prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, tels que le calcul du préavis, des indemnités de licenciement, l'électorat et l'éligibilité. Cependant, **les dispositions de la convention collective Fleuristes, Vente et services des animaux familiers prévoient la prise en compte dans l'ancienneté des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie**, sous réserve des conditions d'ancienneté nécessaires (voir ci-dessus) et dans la limite des durées des périodes d'indemnisation dues par l'employeur au titre de la garantie maintien de salaire (voir tableaux page précédente).

**Important :** La durée des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les droits et avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté de l'entreprise (art.L.1226-7 du code du Travail, et article 4-5 de la Convention collective).

## LA FIN DE LA MALADIE ET LE RETOUR EN ENTREPRISE

Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit prendre contact avec **le service de santé au travail pour un examen de reprise du salarié**, qui va permettre notamment de vérifier que le poste de travail du salarié est compatible avec son état de santé. L'examen doit se dérouler **le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours**. Mais il est fortement **conseillé que l'examen ait lieu le jour du retour prévu du salarié**.

Cet examen doit être organisé pour tout salarié absent :

- Au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou non, et de maladie ;
- Quelle que soit la durée de l'arrêt pour cause de maladie professionnelle (art.R.4624-31 du code du Travail).

**Rappel :** En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, si le salarié **est absent plus de 3 mois, une visite de pré-reprise** peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale ou du travailleur (art.R.4624-29 du code du Travail).

**En cas d'aptitude**, le salarié malade doit reprendre son travail sur le même poste qu'il a quitté avant son arrêt de travail.

**En cas d'inaptitude à reprendre ce poste**, après avis des délégués du personnel ou du CSE (*Comité social et économique*), l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités physiques et aussi comparables que possible à l'emploi occupé précédemment, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (*art.L.1226-2 et L.1226-10 du code du Travail*).

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement que le salarié sera licencié.

## MALADIE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

De manière générale, **la maladie, régulièrement couverte par des arrêts maladie, ne peut être un motif de licenciement en soi, encore moins une faute grave. À défaut, le licenciement prononcé sur ces bases, étant fondé sur un motif discriminatoire, serait nul.**

– En revanche, **la longue maladie ou les absences répétées pour maladie** peuvent justifier un licenciement, à condition qu'elles perturbent **le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaires le remplacement définitif du salarié**. Ces 2 conditions cumulatives doivent être respectées et justifiées, de manière réelle et concrète, par l'employeur. Le licenciement, dans cette éventualité, ne peut pas être prononcé pour une faute grave, mais pour motif réel et sérieux lié à

la perturbation et à la nécessité de remplacement définitif du salarié absent.

• **1<sup>ère</sup> condition : Désorganisation de l'entreprise.** La désorganisation du service ou de l'entreprise doit être effective et l'employeur doit apporter des **preuves objectives**. Sachant que la désorganisation invoquée, est laissée à l'appréciation des juges, à partir de différents critères tenant au salarié (*emploi occupé, qualification*), à l'entreprise (*taille, activité, organisation*) et à la **durée des absences**.

**2<sup>ème</sup> condition : Nécessité d'un remplacement définitif du salarié.** Il faut démontrer qu'il n'est pas possible d'assurer un remplacement provisoire et ponctuel. Mais dans ce cas, les juges exigent le recrutement du salarié remplaçant par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (ou d'un travailleur temporaire, d'un remplacement en interne). En outre, si l'employeur a pu faire face aux absences du salarié par des remplacements temporaires assurés par d'autres salariés, il ne peut pas invoquer la nécessité d'un remplacement définitif du salarié absent.

**ATTENTION :** Il existe, dans la convention collective des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, une **garantie d'emploi de 6 mois interdisant la rupture du contrat du salarié malade pendant cette période**. Une telle clause s'applique aussi **aux absences répétées. Dès lors, un tel licenciement ne peut avoir lieu qu'après avoir achevée cette période de garantie d'emploi de 6 mois.**

– **L'inaptitude professionnelle** peut être aussi à l'origine d'une rupture du contrat de travail. Pour cela, elle doit

être **constatée par le médecin du travail**. Lorsque le salarié est déclaré physiquement inapte à son emploi, l'employeur doit **rechercher au préalable un reclassement du salarié, sauf** si l'avis du médecin de travail mentionne expressément que **« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »** ou que **« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »**. À défaut de possibilité de reclassement dans l'entreprise (*à justifier par écrit*) et après avis des DP ou du CSE, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Le délai de reclassement ou pour licencier le salarié est de un mois (*à défaut d'action dans ce délai, reprise du paiement des salaires*).

**À retenir :** Dans les 2 situations évoquées ci-dessus, **la procédure de licenciement individuel pour motif personnel doit évidemment être respectée**. L'indemnité légale de licenciement est due. En revanche, si le salarié ne peut effectuer son préavis, il n'y a pas lieu de verser une indemnité compensatrice de préavis. Le salarié a droit à indemnisation chômage.

**Attention :** Des dispositions spécifiques et plus protectrices sont applicables en cas de longue maladie ou d'inaptitude suite à un AT ou une maladie professionnelle.

– En outre, un licenciement disciplinaire du salarié en cas de faute du salarié non liée à son état de santé est possible selon le contexte. Par exemple : non-respect des mesures de sécurité au travail pouvant porter atteinte à la santé du salarié ou à celle de ses collègues ou des clients. Dans cette éventualité, il convient de respecter la procédure de licenciement disciplinaire. Le salarié a droit

aux indemnités de ruptures (*licenciement et préavis, sauf faute grave ou lourde*) et à l'indemnité compensatrice de congés payés (*quelle que soit la nature de la faute*). Il a droit à l'indemnisation chômage.

– Enfin, il n'est pas exclu éventuellement, si le salarié en est d'accord, d'envisager une rupture conventionnelle. Notons que, **même si le salarié est en arrêt de travail, la jurisprudence reconnaît la validité des ruptures conventionnelles conclues pendant une telle période de suspension du contrat de travail, dès lors que le consentement du salarié n'est pas vicié au moment de**

**la signature de la convention de rupture**. Si une telle rupture est possible, il faut dans ce cas **respecter la procédure légale prévue pour la rupture conventionnelle** et obtenir **l'accord réel et sérieux du salarié. Une indemnité de rupture conventionnelle égale à l'indemnité légale de licenciement doit être versée au salarié**. Le salarié a droit à l'indemnisation chômage.

Dans toutes ces situations, en raison des risques de contentieux, il est fortement conseillé de faire appel à un Avocat, pour suivre le dossier (*conseils sur le motif à invoquer, mise en place de la procédure,...*).



## NOUVEAU

Participez au choix des thèmes abordés dans le Dossier Social de votre revue. Désormais, vous pouvez nous transmettre vos attentes à l'adresse suivante :

[fleursdefrance@wanadoo.fr](mailto:fleursdefrance@wanadoo.fr)

ADPFA - 17, rue Janssen  
75019 PARIS

Les articles publiés dans ces pages visent à fournir une information synthétique aux chefs d'entreprise et aux salariés fleuristes. Aussi, pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre Fédération ou, pour les salariés, votre organisation syndicale.

### COLLÈGE « EMPLOYEURS »



17, rue Janssen - 75019 PARIS

**PRODA.F.**

Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial

17, rue Janssen - 75019 PARIS



SNPC - 44 rue des Halles - 01320 CHALAMONT

### COLLÈGE « SALARIÉS »



Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (FNECS)  
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS



Fédération des Services CFDT  
Tour Essor - 14, rue Scandicci  
93508 PANTIN Cedex



Fédération Syndicale CFTC  
Commerce, services et force de vente  
251, rue du Fbg Saint-Martin  
75010 PARIS



Union Nationale des Syndicats Autonomes  
11 rue de Cambrai  
75019 PARIS



Fédération CGT  
Commerce, Distribution, Services  
Case 425, 263, rue de Paris  
93514 Montreuil Cedex



- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - 7, passage Tenaillé - 75014 PARIS
- Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière 28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS