

LE GRAND GUIDE SUR LE CONGÉ MALADIE

Tout ce que vous devez savoir sur
le congé maladie - de la prévention
à la législation et au salaire



Lorsque vous ou votre employé tombez malade, un certain nombre de questions se posent souvent - et de tout type: sur la façon d'aborder les congés maladie, gérer les certificats médicaux, les vacances, le licenciement et bien plus encore. **Dans ce guide, nous vous aidons à tout** maîtriser que vous soyez en congé maladie ou ayez un employé en arrêt maladie.

Table des matières



Congé maladie au France

Page

3

Environnement de travail

Page

7

Prévention

Page

10

Salaire

Page

14

Législation

Page

18

Licenciement

Page

22

Congé maladie

L'arrêt maladie en France

Les conditions de travail tout comme la réduction des arrêts maladie demeurent des thèmes extrêmement discutés en France ces dernières années.

Entreprises privées tout comme institutions publiques et représentants syndicaux ont pointé, à travers nombre d'études et de campagnes, la possibilité d'apporter des améliorations aux conditions de travail, tant physiques que psychosociales.

Le bien-être au travail ainsi que les conditions de travail se révèlent être dans le top 3 des priorités des Français.

Les chiffres de l'arrêt maladie sont un des indicateurs les plus utiles pour juger du bien-être au travail des français. Les données poussent à conclure qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine.

Au cours des six dernières années, les chiffres concernant la prise d'arrêt maladie sont en constante augmentation, et cela, tant pour les employés du public que du privé.

Selon les données de l'Insee, le nombre moyen de jours d'absence en cours de l'année pour raison de santé est de 8,6 jours dans la fonction publique et 9,0 jours dans le secteur privé en 2018.

Une étude de la Cour des comptes révèle que les dépenses d'indemnités journalières pour maladie sont en constante augmentation et coûteraient 7,4 milliards d'euros en 2017. Les indemnisations de l'arrêt maladie s'associent notamment à des dépenses dans le système de santé supplémentaires ainsi qu'à une perte de productivité.

La section suivante se penche sur l'étendue de l'arrêt maladie en France.

L'arrêt maladie en moyenne

Les données de l'Insee et de plusieurs études soulignent une augmentation de la durée de l'arrêt maladie, tant dans le secteur privé que public.

Le baromètre réalisé par Gras Savoye Willis Towers Watson montre qu'en 2020, le taux d'absentéisme des salariés a augmenté de 20% pour atteindre 5,04% contre 4,18% en 2019. Plus d'un tiers des salariés s'est retrouvé au moins une fois en arrêt de travail en 2020, lié dans 83% des cas à un arrêt maladie. Aucun secteur n'est exclu.

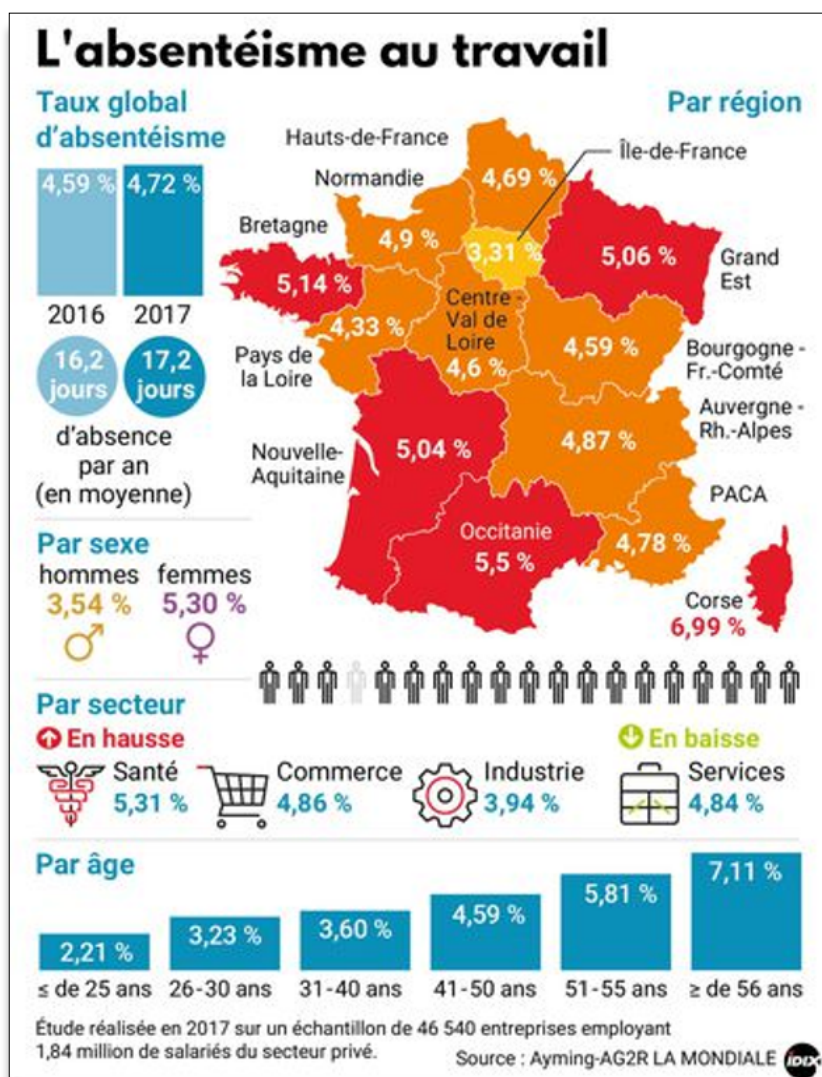
Nombre moyen de jours de congés maladie par employé à temps plein

La durée moyenne d'un arrêt maladie des salariés du secteur privé en France est passé de 17,8 jours en 2012 à 18,9 jours en 2017.

Dans le public, le nombre moyen de jours d'arrêt par agent et pour toute cause – hors parenté – était de 22,3 jours en 2015 dans la fonction public territoriale, de 27,7 jours dans les régions en 2014 ou encore 29,9 jours en CPAM en 2015.

Durée des périodes de maladie

Selon une étude du cabinet Ayming-AG2R La Mondiale, et comme montré ci-dessous, l'absentéisme au travail se répartit de manière inégale sur le territoire français.



Par ailleurs, la majorité des arrêts maladie posés en 2019 par des salariés du secteur privé était de moyenne durée (61%), suivi par des arrêts de courte durée (31%) et de longue durée (9%).

L'arrêt maladie dans le secteur public

Telle est la proportion des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (en pourcentage) (source Insee).

	2016	2017
FPE	3,0	2,9
Enseignants	3,0	2,5
Hors enseignants	3,0	3,3
FPT	5,1	4,7
FPH	4,7	4,7
Ensemble de la fonction publique	4,0	3,9
Secteur privé	3,8	3,8
Ensemble	3,8	3,8

L'arrêt maladie dans le secteur privé

Dans le secteur privé, l'arrêt maladie est le plus commun dans le secteur des transports, de l'énergie et des télécommunications.

Secteur	Part des salariés qui se sont fait prescrire un arrêt maladie au cours des douze derniers mois (%)
Industrie	42%
Transports, énergie, télécommunications	50%
BTP / construction	48%
Commerce	45%
Services	42%
Dont Services aux particuliers	36%
Santé humaine	46%
Moyenne	44%

Source : [Etude 2019 sur l'absentéisme de Malakoff Médéric Humanis](#)



Environnement de travail

L'arrêt maladie et les conditions de travail

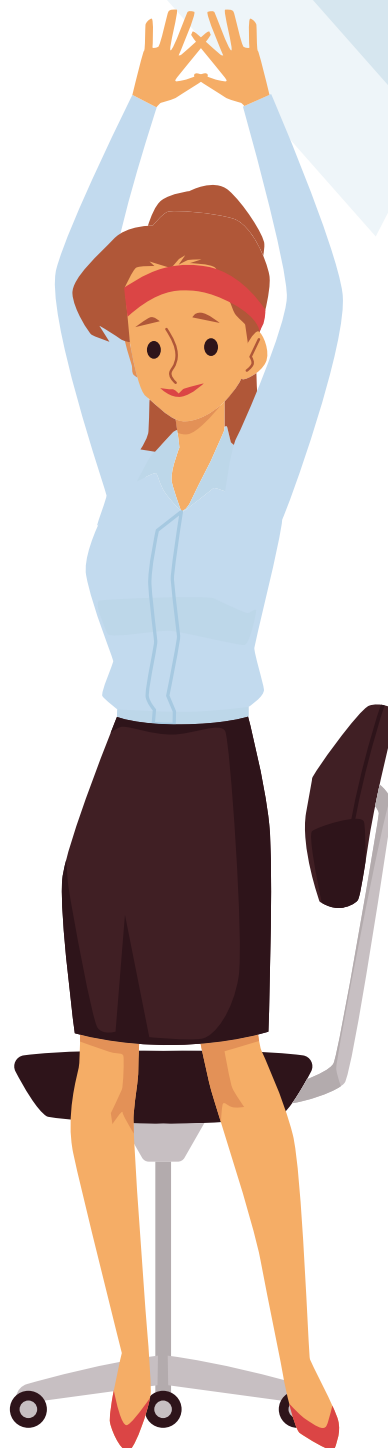
Les conditions de travail, tant physiques que psychosociales, ont un rôle primordial dans les absences liées à la maladie, sur les lieux de travail français.

Que ce soit dans le secteur public comme privé, les arrêts récurrents sont souvent liés à des problèmes sur le lieu de travail, incluant entre autres les conditions de travail physiques ainsi que la présence de contraintes psychosociales. En effet, de nombreux facteurs sont en cause en ce qui concerne l'absentéisme sur le lieu de travail pour cause de santé, et le coût de celui-ci est également très élevé.

Le lien entre les conditions de travail et les absences liées à la maladie demeure une question complexe. Des études montrent en effet une corrélation directe entre la pénibilité d'un emploi et les arrêts maladie de 6 jours ou plus, et une moindre corrélation entre la pénibilité d'un emploi et des durées plus courtes d'arrêt maladie.

Une réduction des absences liées à la maladie est possible sur tout lieu de travail, dans la mesure où des améliorations sont apportées à l'environnement de travail.

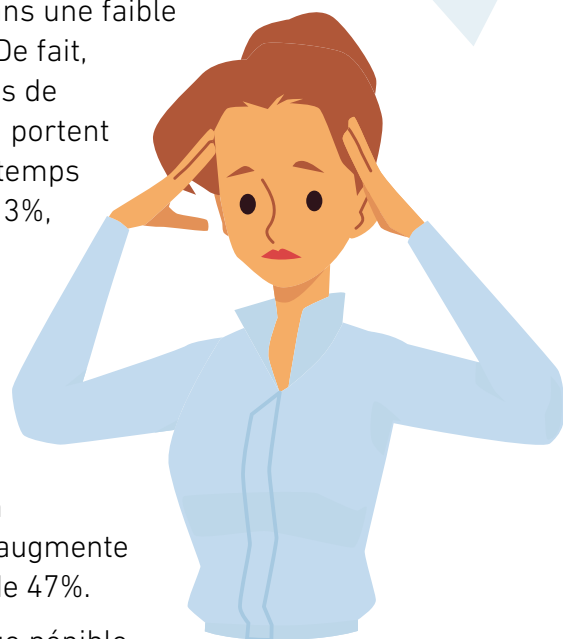
Dans cette section, vous trouverez des informations sur le lien entre les absences liées à la maladie et les conditions de travail ainsi que les différences entre les arrêts maladie liés à l'environnement physique et psychosocial.



L'arrêt maladie et l'environnement physique de travail

De nombreuses études se sont intéressées au lien entre les arrêts maladie et de mauvaises conditions de travail physiques. Une étude danoise du Centre national danois de recherche sur l'environnement de travail a conclu :

- 1 Un environnement de travail physiquement stressant, qui comprend, notamment, des tâches avec le dos courbé, des portées fréquentes ou prolongées dans le temps, n'augmente que légèrement les congés de maladie si l'on considère toutes les durées de congés de maladie. Ce sont surtout les périodes courtes d'arrêt de travail qui sont, dans une faible mesure, affectées par un travail physiquement exigeant. De fait, le risque d'un arrêt maladie de 1 à 5 jours n'augmente pas de manière significative pour les femmes et les hommes qui portent ou soulèvent des charges pendant au moins un quart du temps de travail. Pour les femmes, le risque n'augmente que de 3%, alors que pour les hommes, le risque augmente de 5%.
- 2 Par ailleurs, un environnement de travail physiquement stressant augmente le risque de périodes prolongées d'arrêt de travail (de six jours ou plus). En effet, le risque d'un arrêt maladie de six jours ou plus est significativement accru pour les femmes et les hommes qui portent ou soulèvent des charges pendant au moins un quart de leur temps de travail. Pour les femmes, le risque augmente de 24% tandis que pour les hommes, le risque augmente de 47%.
- 3 Il n'y a donc pas de lien immédiat entre un travail physique pénible et de courtes périodes d'arrêt de travail. Mais un travail physiquement pénible implique un risque considérablement accru de longues périodes d'arrêt de travail.



Sannie Vester Thorsen, l'une des chercheuses à l'origine de l'étude, explique :

« La raison doit probablement se trouver dans le fait que l'arrêt maladie de courte durée (de moins de six jours) s'explique davantage par d'autres facteurs. Cela peut, par exemple, être dû à des rhumes, des vomissements et des diarrhées ainsi qu'à d'autres maladies virales "légères", tout comme cela peut être lié à des éléments dans l'environnement de travail psychosocial. Par exemple, les résultats suggèrent un lien entre un manque d'autonomie décisionnelle sur le lieu de travail et une courte durée d'arrêt maladie ».

L'arrêt maladie et l'environnement psychosocial de travail

En ce qui concerne la corrélation entre l'arrêt maladie et un environnement psychosocial de travail dit stressant, de nombreuses études se sont également penchées sur ce phénomène.



Une étude danoise conclut notamment :

- 1 Les tensions psychosociales, telles qu'une faible autonomie décisionnelle au travail, les conflits de rôles et le harcèlement, augmentent le risque à la fois de congé maladie de courte durée et de durée de six jours ou plus.
- 2 L'autonomie décisionnelle au travail décrit la capacité d'une personne à choisir la façon et le moment où un travail est effectué, tandis que le concept de conflits de rôles couvre le fait de faire face à des exigences contradictoires.
- 3 Par exemple, l'étude montre que les femmes qui déclarent avoir une faible autonomie décisionnelle au travail ont un risque 48 % plus élevé de prendre un congé maladie en général. Par ailleurs, celles-ci ont également un risque 41 % plus élevé de prendre un congé maladie de 6 jours ou plus que des femmes disposant de davantage d'autonomie décisionnelle.

Sannie Vester Thorsen, l'une des chercheuses à l'origine de l'étude, conclut :

« Les résultats que nous avons obtenus dans cette étude indiquent qu'une amélioration des conditions de travail peut avoir un impact plus important sur les arrêts maladie de moyenne et longue durée que les arrêts maladie de courte durée ».

Que les arrêts maladie découlent de l'environnement de travail physique ou psychosocial, beaucoup peut être fait pour prévenir les absences liées à la maladie. Dans la prochaine section, nous examinerons de plus près les mesures de prévention afin de réduire l'apparition de congés maladie.

Prévention

La prévention des arrêts maladie

De manière générale, il est possible de prendre des mesures préventives aux arrêts maladie. En effet, un lieu de travail adapté avec un accès à des outils permettant un environnement plus stable et moins pénible pour le corps permettent de prévenir une grande partie des arrêts maladie pris par les salariés. Un effort dédié de l'organisation demeure une condition préalable pour prévenir des arrêts de travail liés à la maladie.

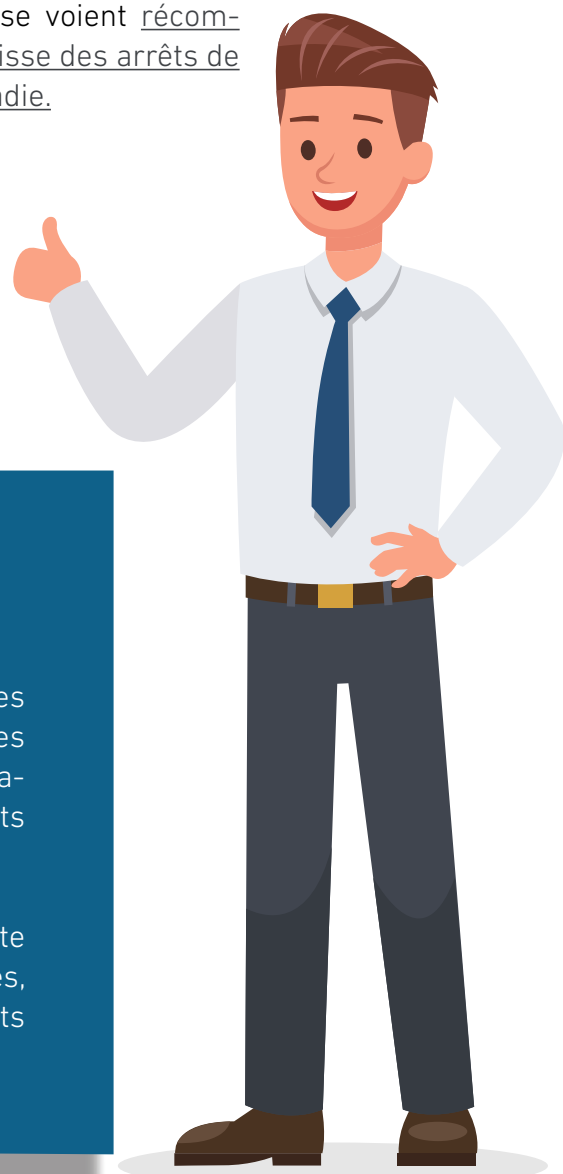
Cette section vous renseigne sur les mesures préventives aux arrêts maladie, les plus efficaces à ce jour.

La prévention des congés maladie consiste à introduire de bonnes structures et procédés sur le lieu de travail. Bien souvent, les entreprises qui investissent dans des équipements de travail ergonomiques – comme des souris verticales – se voient récompensées par une baisse des arrêts de travail liés à la maladie.

Comment réduire les arrêts maladie ?

Afin de réduire les absences pour maladie, les entreprises doivent avant tout se porter sur des méthodes et des structures de travail qui contribuent à identifier et prévenir les problématiques physiques et mentales qui peuvent aboutir à des arrêts maladie de longue durée.

Certains arrêts maladie, en particulier les congés de courte durée liés notamment aux maladies infectieuses saisonnières, sont difficiles à éliminer complètement. En revanche, les arrêts prolongés peuvent être réduits grâce à des efforts ciblés.



Des outils concrets peuvent contribuer à prévenir des absences pour maladie, tels que ces neuf mesures :

- 1 **Établir une échelle d'épanouissement** afin de détecter et gérer un manque d'épanouissement des salariés, par exemple lié au stress.
- 2 **Prévenir davantage d'arrêts maladie** en clarifiant si l'augmentation des arrêts maladie est liée à certaines conditions générales de travail. Par exemple, si un salarié revient d'un arrêt maladie de longue durée, il faudrait clarifier comment l'employé en question peut être soutenu pour éviter d'autres congés maladie dans le futur.
- 3 **Étudier et hiérarchiser toute tâche pénible sur le lieu de travail.** En identifiant les tâches les plus pénibles physiquement sur le lieu de travail, vous pouvez définir si une autre gestion des tâches peut être mise en place pour limiter les contraintes physiques.
- 4 **Miser sur le capital social.** Le capital social contribue à établir une collaboration efficace et constructive entre collègues. Cela se fait, entre autres, en mettant l'accent sur la confiance sur le lieu de travail.
- 5 **Discuter de manière ouverte sur les possibilités de transfert.** Dans certaines entreprises, une conversation continue et proactive sur les pratiques de transferts sur le lieu de travail peut s'avérer déterminante pour réduire les congés maladie de longue durée en particulier. La conversation peut porter sur les techniques de transfert, les aides, l'accompagnement, l'organisation du travail et votre compréhension mutuelle de la collaboration professionnelle.
- 6 **Prioriser les tâches principales de création de valeur.** Cette méthode s'adresse tant aux managers qu'aux employés qui souhaitent discuter, clarifier et se concentrer sur la tâche principale de création de valeur et la hiérarchisation des tâches de travail.
- 7 **Prévenir et gérer la douleur.** Cela permet aux lieux de travail d'établir des accords concrets sur la manière dont les douleurs aux muscles et aux articulations doivent être prévenues et traitées. L'objectif est d'avoir un dialogue continu et proactif sur les accords qui assurent un bien-être physique sur le lieu de travail.
- 8 **Prévenir le harcèlement moral.** Le harcèlement moral peut se produire sur tout lieu de travail. Établir et maintenir une atmosphère saine de collaboration contribue à réduire tout risque de harcèlement moral.
- 9 **Prendre la parole et casser les habitudes.** Les entreprises peuvent ainsi créer de nouvelles habitudes, valeurs et routines plus saines et efficaces afin de prévenir de tout trouble musculosquelettique.

Entretien de retour d'absence

En cas d'arrêt maladie de longue durée, un entretien de retour est obligatoire pour aider le salarié à la reprise de son travail. L'entretien de retour est facilité si, pendant le congé maladie, le responsable a maintenu le contact avec le salarié. Deux à trois semaines avant le retour, le manager peut commencer à établir avec le salarié un planning de rentrée et planifier l'entretien de retour d'absence.

L'objectif d'un entretien de retour d'absence est de comprendre et d'agir pour que le salarié puisse se maintenir dans son poste. L'entretien consiste à trouver des solutions d'avenir qui permettent au salarié de reprendre le travail le plus rapidement possible et de manière soutenable.

La conversation ne porte donc pas essentiellement sur le passé de la collaboration ou sur une clarification de l'état de santé du salarié.



Des questions à aborder pendant l'entretien peuvent être :

- 1 | Comment allez-vous ?
- 2 2 | Comment pouvons-nous, en tant qu'employeur, vous soutenir au mieux dans la reprise de votre travail ?
- 3 3 | Selon vous, quels outils ou mesures peuvent vous aider à vous maintenir dans votre poste ?

Les outils de travail peuvent prévenir les arrêts maladie

Ces dernières années, de nombreuses entreprises ont pris conscience de l'importance des outils de travail qui aident les salariés à travailler de manière ergonomique.

L'amélioration de l'espace de travail peut notamment contribuer à éviter les périodes prolongées d'arrêts maladie, en permettant aux employés d'effectuer leur travail dans une posture correcte et à travers des mouvements qui réduisent la pression sur le corps.

De bons outils de travail sont bien entendu primordiaux dans le cadre d'un travail manuel physiquement exigeant, mais de bons outils de travail peuvent également faire une grande différence pour le bien-être physique des employés de bureau.

Des outils informatiques adaptés comme un clavier ergonomique peuvent aider à maintenir une position de travail adéquate, notamment avec les bras placés correctement devant le corps. Une souris centrale peut minimiser la zone de travail de l'employé tout en créant des synergies entre le clavier et la souris dans le flux de travail.

Plus d'informations sur l'ergonomie au bureau sont disponibles [ici](#).



Salaire

L'arrêt maladie et les questions de rémunération

Au cours d'une année, la plupart des employés fait face à des périodes de congés maladie. Les congés maladie sont donc un épisode que la grande

majorité d'entre nous devra gérer, y compris en ce qui concerne la rémunération salariale. Cette section se penche sur ce sujet.

Comment l'arrêt maladie affecte-t-il votre salaire ?

L'impact d'un congé maladie sur votre salaire dépend principalement de vos conditions d'emploi ainsi que des droits conventionnels octroyés par certains accords collectifs.

De manière générale, le Code du travail prévoit que tout salarié en arrêt maladie bénéficie d'une indemnisation de son employeur, en complément de celle versée par la Sécurité sociale.

Lorsque vous êtes sujet à un arrêt maladie, vous bénéficiez d'indemnités journalières représentant un revenu de remplacement, versé par l'Assurance Maladie. Ces indemnités journalières compensent la perte de salaire pendant l'arrêt maladie d'un salarié et sont complémentées par votre employeur. Si vous remplissez les conditions requises, vous percevrez 90% de votre rémunération après un délai de carence de 7 jours, puis 66,66% de votre rémunération après 30 jours d'arrêt.

Règles en vigueur pour l'arrêt maladie

Il n'y a aucune différence entre un salarié à temps plein et un salarié à temps partiel dans le calcul des indemnités journalières.

Vous avez le droit à une indemnité en cas de maladie si vous êtes un employé permanent ou un employé temporaire.

- 1 Vous devez déclarer la maladie conformément aux règles en vigueur et spécifiées dans votre contrat de travail.
- 2 Les règles de déclaration de maladie peuvent varier – renseignez-vous sur les règles qui s'appliquent dans votre situation.
- 3 Si cela est indiqué dans votre contrat de travail, votre employeur peut avoir le droit de retenir le salaire pendant votre absence si vous ne vous déclarez pas malade conformément aux règles en vigueur.
- 4 Vous risquez d'être licencié sans préavis si vous vous absentez sans déclarer votre maladie.

Deux conditions d'ouvertures des droits aux indemnités journalières sont mises en place : lorsque l'arrêt maladie est inférieur à six mois et lorsqu'il se prolonge au-delà de 6 mois, sans interruption.



Indemnités si l'arrêt de travail est inférieur à 6 mois

Pour ouvrir votre droit aux indemnités journalières durant votre arrêt maladie, vous devez justifier de plusieurs éléments, à savoir :

- | Vous devez avoir travaillé au moins l'équivalent d'un tiers-temps, correspondant à 150 heures, durant les 90 jours (ou trois mois) précédant la date de votre arrêt de travail, ou :
- ℄ Vous devez avoir cotisé au moins 1015 fois le SMIC horaire brut, au cours des six mois avant votre arrêt de travail.

Toutefois, si vous avez eu un travail dit discontinu, ou saisonnier, le versement de vos indemnités journalières est également maintenu, si :

- | Vous avez travaillé au moins 600 heures pendant les 365 jours ou 12 mois précédant le début de votre arrêt maladie.
- ℄ Vous avez perçu un salaire égal ou supérieur à 2030 fois le SMIC horaire pendant les 365 jours ou 12 mois précédant le début de votre arrêt maladie.

Indemnités si l'arrêt de travail dépasse 6 mois sans interruption

Dans la situation où votre arrêt maladie se prolonge au-delà de 6 mois, et ce sans interruption, le versement de vos indemnités journalières se poursuivra jusqu'à la fin de votre arrêt, si :

- | Vous êtes immatriculé à la Sécurité Sociale depuis au moins 12 mois avant la date d'interruption de travail.
- ↳ Vous avez suffisamment cotisé à savoir :
 - Au moins 600 heures de travail pendant les 365 jours ou 12 mois précédant votre arrêt maladie ;
 - Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire durant les 12 mois civils précédant votre arrêt maladie.

En étant en arrêt maladie, vous ne percevrez pas l'intégralité de votre salaire initial. En effet, un délai de carence de 3 jours est en place (non applicable en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle), et pendant lequel vous ne percevrez aucune rémunération à moins qu'une convention collective en dise autrement.

L'Assurance Maladie vous versera une indemnité égale à 50% de votre revenu journalier de base. Il est important de noter que les indemnités journalières sont également plafonnées.

Dans la situation où votre convention collective ou votre contrat de travail prévoit des conditions plus favorables, il peut s'agir d'un salaire intégral ou partiel qui vous sera versé. Vous pouvez ainsi percevoir des indemnités complémentaires de votre employeur si vous remplissez certaines conditions en termes d'ancienneté par exemple.

Enfin, certaines mutuelles offrent le versement d'une allocation complémentaire garantissant l'intégralité de votre salaire. Toutefois, cette allocation ne peut vous être versée que pour une période de 3 ans maximum, à partir du premier jour de votre arrêt maladie.

Législation

La législation en cas d'arrêt maladie

Pour la plupart des Français, l'arrêt maladie occupe une moindre et cependant naturelle part de la vie professionnelle.

Bien heureusement, les situations où l'employeur ou l'employé se retrouvent particulièrement touchés par les défis d'une absence prolongée pour cause de maladie restent rares.

Comme précisé précédemment, la durée moyenne d'un arrêt maladie des salariés du secteur privé en France était de 18,9 jours en 2017, ce qui reste gérable pour toutes les parties concernées, tant employeur qu'employé.

Même pour des personnes d'ordinaire en bonne santé, des circonstances malheureuses peuvent prolonger un arrêt maladie.

Par conséquent, il est logique de s'intéresser à la législation en vigueur en cas d'arrêt maladie.

Cette section résume les informations les plus importantes sur la législation en cas d'arrêt maladie. Tous les détails techniques et juridiques ne seront pas couverts, mais les grandes lignes de la législation sont abordées.



Les règles les plus importantes sur l'arrêt maladie

Voici un aperçu des règles les plus importantes concernant les arrêts maladie que vous devez connaître :

- 1 En cas d'arrêt maladie, il est nécessaire d'obtenir un certificat médical d'arrêt de travail (formulaire Cerfa n°10170*04) de la part de votre médecin traitant, constitué de trois volets. Les deux premiers sont destinés à la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM) et le troisième est destiné à votre employeur.
- 2 Il est absolument primordial de faire parvenir votre certificat médical d'arrêt de travail aux deux parties sous deux jours ouvrables suivant la cessation d'activité.
- 3 Un arrêt de travail peut aller jusqu'à 6 mois dans le secteur privé et jusqu'à un an dans le secteur public. Au-delà de ces délais, vous passez en arrêt maladie dit de longue durée.
- 4 En ce qui concerne le licenciement, votre employeur ne peut pas vous licencier à cause de votre arrêt maladie. Vous pouvez en lire plus concernant l'arrêt maladie et le licenciement dans la prochaine section (6).
- 5 En étant en arrêt maladie, votre salaire sera ainsi remplacé par des indemnités journalières, versées dans la majorité des cas par votre caisse d'assurance maladie. En accord avec votre convention collective, une partie de vos indemnités vous sera versée par votre employeur pour compenser la différence avec votre CPAM et ainsi vous permet de percevoir l'intégralité de vos ressources.
- 6 Il est possible d'annuler votre arrêt maladie avant sa date de fin si vous souhaitez retourner au travail plus tôt que prévu. Dans ce cas-là, il est nécessaire d'obtenir une autorisation médicale de la part de votre médecin traitant et de tenir informer votre CPAM au plus vite, de manière à suspendre le versement des indemnités journalières. Dans l'éventualité où votre employeur perçoit vos indemnités, il est alors dans l'obligation de tenir informé votre CPAM de votre reprise anticipée du travail.
- 7 De manière générale, vous êtes dans l'obligation de tenir votre employeur informé si vous vous mettez en arrêt maladie. Néanmoins, votre état de santé relève de la sphère privée. Vous n'avez aucune obligation de communiquer des informations concernant votre arrêt et votre employeur n'a aucun droit de demander des informations relatives à votre arrêt.
- 8 Votre présence à domicile peut être contrôlée pendant l'arrêt maladie. Le salarié en arrêt maladie a des obligations, notamment le suivi des prescriptions médicales, le respect des horaires de sorties autorisées, la disponibilité pour les contrôles de l'assurance maladie, la cessation d'activité professionnelle sauf autorisation du médecin traitant et la visite médicale de reprise.

Source : [Cadremploi](#)

Comment sont calculées les indemnités pour l'arrêt maladie ?

Le calcul de vos indemnités dépend de la durée de l'arrêt de travail et des conditions spécifiques présentées dans la section 4, à savoir si l'arrêt de travail est inférieur à 6 mois ou supérieur à 6 mois et si vous êtes saisonnier.

Les indemnités journalières peuvent être perçues après un délai de carence de 3 jours. Elles sont calculées à partir de salaires bruts et versées après traitement de votre dossier par la CPAM puis tous les 14 jours en moyenne.

L'indemnité journalière versée par la CPAM est égale à 50% de votre salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail. Le salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel, soit 2 861,046 euros brut (sur la base du Smic au 1er octobre 2021).

Source : [Ameli](#)

Avez-vous besoin d'un certificat médical en cas d'arrêt maladie ?

Il est en effet obligatoire d'obtenir un certificat médical d'arrêt de travail (formulaire Cerfa n°10170*04) de la part de votre médecin traitant de manière à vous mettre en arrêt maladie.

Pour rappel, vous avez 48 heures / 2 jours ouvrés pour faire parvenir les deux premiers volets du certificat à votre CPAM et la troisième à votre employeur, de manière à percevoir des indemnités journalières.

Vous pouvez en savoir plus sur l'arrêt maladie et les démarches nécessaires [ici](#).

Combien d'arrêts maladie pouvez-vous cumuler ?

Il n'y a pas de durée maximale pour un arrêt maladie mais les indemnités journalières peuvent être perçues seulement pendant une durée déterminée. Le cas général est que l'assuré ne peut percevoir plus de 360 indemnités journalières pour une période de 3 ans.

En cas d'affection de longue durée (ALD), les indemnités sont versées pour une durée de 3 ans, sans limitation en nombre d'indemnités journalières. Une ALD est une maladie dont la gravité ou le caractère chronique nécessite un traitement lourd et coûteux. Dans le cas où l'employé reprend le travail pendant au moins un an, une nouvelle période d'indemnisation de 3 ans s'ouvre à nouveau.

Source : [Payfit](#)



Les vacances pendant un arrêt maladie

Durant un arrêt de travail, certaines règles strictes sont mises en place pour éviter la fraude à l'assurance maladie.

Le salarié en arrêt maladie se doit de respecter les prescriptions du médecin et de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical. Il est également important de se conformer aux heures de sortie accordées par le praticien et de s'abstenir de toute activité non autorisée.

Votre médecin spécifie sur votre arrêt maladie si les sorties sont autorisées. Si elles le sont, vous avez pour obligation d'être présent à votre domicile de 9 heures à 11 heures et de 14h à 16h. Vous pouvez bien entendu vous rendre à des rendez-vous ou examens médicaux à l'extérieur.

Votre médecin peut néanmoins prescrire une convalescence hors de votre domicile dans un but thérapeutique ou pour raison personnelle justifiée.

Vous pouvez également partir en vacances pendant votre arrêt maladie mais des règles s'appliquent :

- 1 Si vous quittez votre département de résidence, aucune autorisation n'est nécessaire mais vous devez communiquer votre adresse de séjour à la CPAM et à votre employeur.
- 2 Si vous quittez votre département de résidence, vous devez demander un accord préalable à la CPAM et en informer votre employeur.
- 3 Le respect des horaires de sortie mentionnés sur l'arrêt de travail reste une obligation, que vous soyez dans le département de résidence ou non.

Source : [Dossier Familial](#)

Licenciement

L'arrêt maladie et le licenciement

Pour de nombreuses personnes qui font face à des périodes d'arrêt maladie prolongées, le risque de perdre son emploi à cause d'un arrêt maladie peut être extrêmement préoccupant.

En France, il est impossible de licencier un salarié pour son état de santé, cela étant considéré comme discri-

minatoire. Toutefois, le licenciement pendant un arrêt maladie est possible dans certains cas qui seront développés dans les points suivants.

Cette section regroupe des informations relatives aux règles applicables en matière de congé maladie et de licenciement.

Votre employeur peut-il vous licencier pour cause d'arrêt maladie ?

Il est légalement impossible pour un employeur de licencier un salarié pour cause d'arrêt maladie. Néanmoins, il est possible pour un employeur de licencier un salarié en arrêt sous les conditions suivantes :



Perturbation de l'entreprise

Un salarié peut être licencié pour perturbation de l'entreprise si les trois conditions suivantes sont réunies :

- 1 Les absences prolongées ou répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise.
- 2 L'employeur se trouve forcé de le remplacer définitivement.
- 3 Les absences prolongées ou répétées ne peuvent être dues à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (ex. harcèlement moral).

Dans cette situation, l'employeur se voit de respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Dans votre courrier de licenciement, votre employeur vous doit d'apporter une justification de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise ainsi que la nécessité de vous remplacer définitivement, par un CDI.

Motif disciplinaire

Dans la situation de licenciement pour motif disciplinaire, le salarié peut être licencié s'il a commis une faute, comme par exemple :

- 1 Non-respect des obligations du salarié malade (ex. envoyer un arrêt de travail en retard).
- 2 Pour une faute commise avant la mise en place d'un arrêt maladie.
- 3 Pour procédure disciplinaire engagée avant l'arrêt maladie.

Dans cette situation, l'employeur se voit de respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Motif économique

Un salarié en arrêt maladie peut être licencié pour motif économique et son employeur se voit dans l'obligation de respecter également la procédure de licenciement pour motif économique.

Inaptitude du salarié

Concernant un licenciement pour inaptitude du salarié, cela correspond au retour du salarié à la suite de son arrêt maladie. Toutefois, dans la situation où sa capacité à reprendre son emploi est réduite, cette incapacité physique, ou mentale, peut amener à une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

Deux situations sont possibles pour licencier un salarié déclaré inapte :

- | L'employeur justifie de son impossibilité à offrir un emploi, tenant compte des indications du médecin de travail.
- ↷ L'employeur offre un reclassement mais celui-ci est refusé par le salarié.

Dans cette situation, l'employeur se voit de respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. Toutefois, l'employeur doit faire apparaître dans son courrier de licenciement, l'inaptitude du salarié ou bien son refus du reclassement proposé par celui-ci.

Autre motif

Un salarié peut également être licencié si son employeur réussit à justifier d'un motif réel et sérieux, comme par exemple, pour insuffisance professionnelle ou pour objectifs non atteints.

Dans cette situation, l'employeur se voit de respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Source : [service-public](#)

L'avertissement écrit en cas d'arrêt maladie ?

Un salarié ne peut être licencié par son employeur pour raison de santé, y compris si le salarié est fréquemment malade, comme l'indique l'art. L. 1132-1 du Code du travail.

En dehors des situations évoquées dans le point précédent, le licenciement pour raisons de santé dans toutes ses formes est considéré comme discriminatoire. Pour un tel motif, le salarié pourra se saisir du Conseil de Prud'hommes.

Source : [CFTC](#)



Contour Design est un leader du marché sur le développement et la conception de souris d'ordinateur ergonomiques et d'accessoires tels que RollerMouse, Unimouse, Contour Mouse et Balance Keyboard.

Contour Design, Inc. a été fondée en 1995 par Steve Wang et son siège social est situé à Windham, New Hampshire, aux États-Unis.

Ballerup, au Danemark, est le siège social de Contour Design Nordic, qui importe et commercialise ses produits au travers de filiales au Danemark, en Norvège, en Suède, en Finlande et au Royaume-Uni. Contour Design Nordic s'implique dans des partenariats avec des distributeurs d'équipements ergonomiques en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Autriche ainsi qu'en Suisse.

Contour Design Nordic A/S
Borupvang 5B, st.tv.
DK-2750 Ballerup
info@contour-design.com