

L'ARRÊT MALADIE D'UN SALARIÉ

HORS MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL
AVEC LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS SANTÉ SERVICE

1. COMBIEN DE TEMPS A LE SALARIÉ POUR TRANSMETTRE SON ARRÊT MALADIE À SON EMPLOYEUR ?

Le salarié a **48h pour communiquer son arrêt de travail**. Au-delà la prise en compte peut être refusée et la CPAM peut ne pas indemniser l'absence.

Par ailleurs, le salarié peut être sanctionné pour non justification de son absence.

2. QUE SE PASSE-T-IL POUR LE CONTRAT QUAND MON SALARIÉ EST EN ARRÊT MALADIE ?

Pendant toute la durée de l'arrêt maladie, le **contrat de travail est suspendu**. Néanmoins, le salarié continue d'acquérir ses congés payés (à raison de 1.6 jours ouvrés par mois).

Si le salarié est en période d'essai, elle est reportée d'autant de la durée de l'arrêt maladie.

Durant cette période, l'employeur a l'**interdiction de contacter le salarié**, sauf en cas d'utilité impérieuse pour la bonne gestion du cabinet (détention d'un mot de passe, de code, de clés ou de badges...).

Pendant l'arrêt de travail, il est possible d'organiser une **visite de liaison**, proposée par l'employeur et facultative pour le salarié. Ce temps d'échange a pour objet d'informer le salarié des dispositifs possibles pour son retour (aménagement de poste ou d'horaire, mi-temps reprise progressive thérapeutique).

Pendant l'arrêt, l'état de santé du salarié peut être contrôlé par la CPAM si le salarié n'était pas présent chez lui ou que l'arrêt se révèle non justifié, il risque d'être sanctionné et/ou reprendre son activité.

3. COMMENT SE PASSE LA RÉMUNÉRATION DURANT UN ARRÊT MALADIE ?

Tout arrêt maladie donne lieu à **3 jours de carence** : c'est-à-dire 3 jours sans indemnisation ni de la CPAM ni de l'employeur sauf dérogation individuelle employeur.

A partir du 4^{ème} jour :

- L'indemnisation de la CPAM est versée si le salarié a moins d'1 an d'ancienneté ;
- Le maintien de salaire doit être garanti par l'employeur (c'est-à dire qu'il verse un complément de sorte que : complément + indemnités journalières de la sécurité sociale = salaire habituel) si le salarié a plus d'un an d'ancienneté.

Ce complément peut aller jusqu'à la **durée maximale de l'arrêt maladie qui est de 3 ans.**

4. PEUT-ON METTRE FIN À LA COLLABORATION PENDANT L'ARRÊT MALADIE ?

Légalement **rompre un contrat pour motif d'arrêt maladie n'est pas autorisé.**

Sauf en cas de :

- Faute grave du salarié : vol, insultes ou menaces, erreur grave, absences ou retards injustifiés répétés
- Motif économique
- Cas particulier de la convention collective des cabinets médicaux qui garantit un maintien dans le poste pendant 1 an. Ainsi un licenciement au cours d'un arrêt maladie est possible sous conditions cumulatives :
 - Après un an d'arrêt maladie,
 - Si l'absence perturbe le fonctionnement de votre cabinet,
 - Si vous devez embaucher en CDI pour compenser l'absence.

5. PEUT-ON REMPLACER UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE ?

Il est possible de remplacer un salarié en arrêt maladie :

- En **augmentant le temps de travail**, par avenant au contrat de travail, d'un salarié déjà présent.
- **Recruter un CDD de remplacement** d'une durée identique à celle de l'arrêt de travail du salarié en poste

6. AU RETOUR DU SALARIÉ, IL Y A-T-IL DES ÉLÉMENTS À PRÉVOIR ?

Le salarié doit **retrouver son poste avec les mêmes conditions** (salaire, horaires...).


Pour les arrêts maladies d'**au moins 60 jours**, il est **obligatoire de prévoir une visite médicale** auprès du service de santé au travail dans les 8 jours suivant la reprise effective.

VRAI OU FAUX


Un médecin employeur peut établir un arrêt maladie pour son propre salarié.

 Un arrêt peut être établi mais pour éviter tout risque de requalification, il est préconisé que l'arrêt soit de courte durée, dans l'attente d'un rdv auprès de son propre MT.

Si ma secrétaire se sent mal, je prévois une consultation pour elle.

 Le médecin doit écarter tout risque de gravité, contacter le 15 éventuellement, donner son avis médical mais peut orienter vers son MT.


Je peux exiger la présentation d'un arrêt dès le 1er jour d'absence.

 Le salarié a 48h pour justifier de son absence – l'employeur peut demander la justification anticipée, mais si le salarié ne le fait pas il ne peut pas être sanctionné.

En tant que médecin, je vais contrôler moi-même mon salarié en arrêt.

 Seul le médecin conseil de la CPAM peut effectuer ce contrôle.

Mon salarié a interdiction de travailler pendant son arrêt au cabinet ou auprès d'un autre employeur.

 Un salarié en arrêt a l'interdiction formelle et absolue de travailler



Vous pouvez contacter le Groupement Employeurs Santé Services via contact@ge-santeservices.org

Votre URML se tient également à votre disposition via contact@urml-paysdelaloire.org ou au 02.51.82.23.01