

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, que ce soit pour une maladie simple, un accident de travail, de trajet, ou une maladie professionnelle, son contrat de travail est suspendu. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il est exempt de toute obligation envers son employeur et la sécurité sociale, le respect de ses obligations lui assurant le bénéfice des indemnités journalières et de l'éventuel complément de rémunération patronal. Faisons le point sur les devoirs du salarié en arrêt maladie.

A qui doit-on adresser son arrêt de travail et dans quel délai ?

Le salarié a une double obligation d'information. D'un côté, il doit adresser son arrêt de travail à la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) dans les 48h qui suivent la prescription, afin de pouvoir bénéficier d'indemnités journalières. En cas de non-respect du délai, il s'expose à une possible réduction de ses indemnités, sauf en cas d'hospitalisation ou d'impossibilité de transmettre l'arrêt.

De l'autre, il doit avertir son employeur en temps utile, en lui adressant un certificat médical ou le double de son arrêt de travail. Attention, votre convention collective ou plus souvent le règlement intérieur applicable au sein de votre entreprise peut prévoir un délai spécifique. A défaut, il est d'usage de faire application du même délai que pour la CPAM : 48h. Un envoi tardif, de 10 jours par exemple, peut justifier un licenciement pour faute grave (Cass. Soc., 11/01/12, n°10-14153). Il est toujours préférable d'envoyer son arrêt par lettre recommandée avec accusé de réception, pour avoir un moyen de preuve.

Est-ce que je peux décider de travailler malgré un arrêt de travail ?

Non, il est impératif de respecter les prescriptions du médecin. A défaut, le salarié s'expose à devoir rembourser ses indemnités et à payer une pénalité financière. Un employeur qui fait travailler un salarié en arrêt maladie est également fautif, peu importe que la décision vienne de lui ou non, sa responsabilité sera engagée (Cass. Soc., 21/11/12, n°11-23.009).

Des heures de sorties sont indiquées sur mon arrêt de travail, qu'est-ce que cela signifie ?

Il appartient au médecin traitant de préciser les heures d'autorisation de sortie sur l'arrêt de travail, heures pendant laquelle le salarié n'a pas à rester chez lui obligatoirement. Normalement, le salarié doit être présent à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h. Il est possible de prévoir une interdiction totale de sortie, sauf en cas de soins ou d'examen médicaux. Il est aussi possible d'autoriser complètement les sorties, dit sorties libres, ou de permettre au salarié d'être présent sur un autre lieu (maison de vacances...). Ces solutions sont fréquentes lors de dépressions. Le médecin doit justifier sa décision.

Ais-je le droit de pratiquer une activité sportive ?

Non, le sport n'est pas retenu comme une activité autorisée (CSS, art. L 323-6). Les salariés en arrêt maladie n'ont pas l'autorisation de pratiquer un sport, même pendant leurs heures de sorties autorisées, à moins que cela soit expressément autorisé par le médecin traitant (Cass. civ.2, 3/12/10, n° 09-14.575). La sécurité sociale est particulièrement sévère sur ce point. En revanche, un employeur ne peut licencier un salarié sur ce simple motif (Cass. Soc., 16/10/13, n°12-15638). De manière générale, le salarié ne peut exercer que des activités expressément autorisées par son médecin traitant. Si le médecin le permet, il peut accéder à des actions de formation professionnelle ou continuer à exercer ses mandats électifs et à utiliser ses heures de délégation (Cass.Soc, 21/03/14, n°12-20002). Mais attention, cela doit être expressément prévu !

Puis-je être contrôlé lors de mon arrêt de travail ?

Oui, à tout moment ! Deux types de contrôles existent : le premier par la CPAM, qui peut prendre seule cette initiative ou suite à une dénonciation de l'employeur. Si le médecin-conseil juge l'arrêt injustifié, il en informe le salarié et lui communique oralement une date de redoublement de travail, qui sera ensuite confirmée par courrier. Le versement des indemnités est suspendu entre-temps. Le salarié a 10 jours pour contester cette décision auprès du service du contrôle médical qui se prononcera dans les 4 jours de la réception de la demande. Le second contrôle peut se faire par l'employeur qui, s'il le souhaite, peut ordonner une contre-visite médicale. Elle est réalisée par un médecin qui remet ensuite un rapport à l'employeur pour savoir si l'arrêt est médicalement justifié. Si l'arrêt est injustifié, la CPAM peut suspendre les indemnités et l'employeur peut cesser de les compléter.

Mon employeur me demande de restituer du matériel, est-ce légal ?

Oui, l'employeur est en droit de réclamer le matériel et les documents du salarié nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Par exemple, il peut demander la restitution pour la durée de l'arrêt : du véhicule, de l'ordinateur, du téléphone, de la carte carburant, de fichiers... Le salarié est aussi tenu de communiquer son mot de passe informatique à son employeur s'il lui en fait la demande (Cass. Soc., 18 mars 2003, n°01-41.343). En revanche, un logement attribué à titre gratuit à un salarié pour l'exercice de ses fonctions ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d'un loyer (Cass. Soc., 26/01/11, n°09-43 193).

Suis-je toujours contraint par mon devoir de loyauté vis-à-vis de mon employeur ?

Malgré la suspension du contrat de travail, le devoir de loyauté existe toujours. En revanche, sa portée est limitée : l'obligation de loyauté est cantonnée à l'obligation pour le salarié de ne pas exercer une activité concurrente. Un salarié qui travaille pour le compte d'un autre employeur, ou pour son propre compte, s'expose à un licenciement. En revanche, un salarié qui exerce des activités montrant l'absence de maladie pendant un arrêt de travail (voyage à l'étranger, activité bénévole, ...) ne pourra être licencié au titre d'un comportement déloyal.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !