

MARS 2015

N° 49

Page 1 : Éditorial.

Page 2 à 8 : L'arrêt maladie

Page 8 : Bulletin d'adhésion.



Une question ?

Besoin d'aide ?



Un problème ?

Flashez-moi !

CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :
www.cftc-manpower.fr

L'arrêt maladie : comment ça marche ?

Après notre bulletin 48 consacré à l'épuisement professionnel appelé également burn-out, vos délégués CFTC vous ont préparé ce numéro spécial « arrêt maladie » qui nous l'espérons répondra à la plupart de vos interrogations concernant l'arrêt de travail pour maladie.

Cet hiver nombre d'entre-nous ont été malades notamment par ce sacré virus de la grippe qui nous a bien mis à plat.

Certains salariés ont eu un arrêt de travail d'un ou plusieurs jours. Les questions que nous avons l'habitude de nous poser quand nous sommes malades et que nous devons retourner son arrêt de travail à l'employeur ont alors ressurgies :

Vous vous interrogez sur le **délai** à respecter pour **prévenir** votre employeur, et sur les modalités pour y procéder.

Votre médecin a prolongé votre arrêt maladie ou vous devez vous faire opérer et être hospitalisé quelques jours ?

Quels sont vos droits en matière d'**indemnité assurance maladie** durant cette période non travaillée ?

L'employeur a-t-il droit de **faire venir un médecin** à votre domicile pour vérifier votre présence, votre état de santé et la véracité de votre **congé maladie** ?

D'autre part, quels sont vos risques en cas d'**arrêt maladie abusif** ?

Qu'en est-il de l'arrêt intervenant durant la période de préavis ?

Je suis en arrêt maladie, sois-je restituer mon véhicule de fonction ?

Vous souhaitez démissionner durant votre absence maladie, et vous aimeriez savoir comment vous y prendre ?

Ou qu'en est-il du licenciement intervenant durant cette période ?

Notre dossier contient toutes les réponses à vos questions en matière d'**absence pour maladie** et d'**indemnisation**.

Vos représentants C.F.T.C.



Retrouvez la CFTC MANPOWER sur facebook.

Question : Dois-je informer mon employeur de mon arrêt maladie ? Sous quel délai dois-je informer mon employeur de mon arrêt maladie ?

Réponse : Le salarié, doit avertir, dans les plus brefs délais, son employeur s'il est empêché par la maladie de remplir ses obligations et lui adresser un certificat médical indiquant le nombre de jours d'arrêt prescrits. Si aucune disposition légale ne l'y oblige, bon nombre de conventions collectives, d'usages ou encore de règlements intérieurs fixent un délai de prévenance. Le salarié doit s'y conformer sous peine de commettre une faute.

En l'absence de prescriptions particulières de délai, il est d'usage de prévenir l'employeur des raisons de son absence dans les 48 heures. La législation impose au salarié l'envoi de l'arrêt de travail à la CPAM dans les 48 heures.

Au même titre, le salarié doit informer l'employeur de toute prolongation de son arrêt.

Par exemple, le comportement de la salariée qui a attendu 19 jours pour adresser à son employeur un avis d'arrêt de travail pour maladie, et ce malgré l'envoi de deux courriers de son employeur lui demandant de justifier son absence, rend impossible son maintien dans l'entreprise et constitue une faute grave.

Commet une faute grave, le salarié, qui ne transmet pas à l'employeur les certificats médicaux de prolongation de son arrêt de travail, et qui ne répond pas à son employeur qui le met en demeure de fournir un certificat médical ou de reprendre le travail, empêchant ainsi toute explication quant à son absence.

Question : Je vais m'absenter pour une hospitalisation de 15 jours. Le Code du travail m'impose-t-il d'informer mon employeur ?

Réponse : Lorsque le salarié a connaissance de la date à laquelle il doit subir une intervention chirurgicale, il doit en informer son employeur. Dans un tel cas, le délai de 48 heures ne prévaut pas.

Il doit le faire au plus tôt et notamment donner des indications s'il sait à l'avance que cette intervention précèdera un arrêt de travail.

Agit dans l'intention de nuire à son employeur, la salariée qui s'est volontairement abstenue d'informer son employeur de son absence pour cause d'intervention chirurgicale programmée de longue date et devant entraîner un arrêt de travail prévisible de plusieurs semaines, alors qu'elle sait qu'une telle absence est susceptible de perturber le fonctionnement du service.

Question : L'employeur a-t-il accès aux dossiers médicaux que détient le médecin du travail ?

Réponse : Lors de la première visite médicale, suite à l'embauche, le médecin du travail ouvre un dossier médical.

Il retranscrit les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail.

Il est complété à chaque nouvelle visite.

Sauf opposition du salarié, ce dossier pourra être transmis à un autre médecin du travail.

Il ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.

En cas de risque pour la santé publique ou sur sa demande, le dossier médical d'un salarié peut être transmis à l'inspecteur du travail.

Lorsque le médecin du travail quitte ses fonctions, il doit transmettre l'intégralité de ses dossiers à son successeur. Il ne peut ni les emporter ni les détruire.

Le salarié a un droit d'accès à son dossier médical.

Comme tout médecin, le médecin du travail est soumis au secret médical. Aucun membre de l'entreprise ne peut donc prendre connaissance de ce dossier. La seule information qui est transmise à l'employeur concerne l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail.

Question : Je suis en arrêt maladie. Ma convention collective prévoit que mon salaire est maintenu. Les primes sont-elles prises en compte ?

Réponse : La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement.

Les primes constituant un élément de rémunération lié à l'organisation du travail et qui auraient été perçues par le salarié s'il avait continué à travailler doivent être prises en considération pour l'indemnisation des périodes de maladie.

Par exemple, une prime d'activité a été jugée comme étant un élément de rémunération qui doit en conséquence être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnisation du salarié absent pour maladie.

Doit être incluse dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnisation de l'ouvrier absent pour maladie prévue par l'avenant du 29 janvier 1974 à l'accord national du 10 juillet 1970, article 7, sur la mensualisation dans la métallurgie, et l'article 30 de la Convention collective des industries métallurgiques de la région sud de l'Oise, une prime d'inconfort liée à l'organisation du travail par l'entreprise et qui aurait été perçue par l'intéressé s'il avait continué à travailler.

Le salarié absent pour cause de maladie une partie de l'année et n'ayant eu que trois mois et dix jours de travail "rémunérés à plein tarif" ne peut prétendre à l'attribution d'une prime de treizième mois instituée pour rémunérer une activité et qui, à défaut de clause expresse de l'avenant cadre de la convention collective de l'ameublement applicable en l'espèce, n'est pas pris en compte pour le calcul des indemnités de maladie.

Question : Qu'est-ce que la contre-visite médicale ?

Réponse : Il existe deux types de contre-visite : une à l'initiative de la sécurité sociale (en contrepartie du versement des indemnités journalières), une autre à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci assure le versement d'un maintien de salaire (contrôle médical patronal).

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, l'employeur peut faire procéder à une contre-visite.

Dans les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, l'employeur ne peut faire procéder à une telle contre-visite.

Les modalités de cette contre-visite peuvent être inscrites dans la convention collective applicable à l'entreprise.

L'employeur peut faire procéder à une contre-visite médicale au domicile du salarié par le médecin contrôleur de son choix.

L'employeur lui communique, dès lors, l'adresse du salarié. Il doit justifier auprès du salarié contrôlé de sa qualité de mandataire de l'employeur ; à défaut, le salarié peut refuser de se soumettre au contrôle.

Le médecin contrôleur n'est pas tenu d'avertir le salarié du jour de son passage. Il peut vérifier, si l'arrêt de travail ou sa durée est justifié, ou encore, si le malade respecte les heures de sorties qui lui sont prescrites.

Le salarié ne peut refuser de se soumettre à celle-ci, sauf motif légitime.

Si le salarié est absent lors de la contre visite médicale, il perd le bénéfice des indemnités complémentaires.

Toutefois, si l'absence du salarié de son domicile est justifiée, l'employeur n'est pas en mesure de suspendre le versement de l'indemnisation complémentaire.

Ont été considérées par la jurisprudence comme une absence justifiée, les séances de rééducation, les visites chez un médecin.

Il appartient à l'employeur qui a pris l'initiative du contrôle d'établir qu'il n'a pu faire procéder à la contre-visite en raison de la carence ou de l'opposition du salarié.

L'arrêt maladie peut prévoir des heures de sorties, le salarié pourra alors s'absenter sans risque pendant ces heures préalablement communiquées à l'employeur.

Le salarié doit indiquer à l'employeur l'adresse de son lieu de repos lorsqu'il est distinct de sa résidence habituelle.

Question : Mon employeur a fait réaliser une contre-visite médicale à mon domicile alors que j'étais absent. Peut-il s'appuyer sur cette contre-visite médicale pour me licencier ?

Réponse : La jurisprudence considère que l'absence de son domicile du salarié malade, lors d'une contre-visite médicale, ne peut être sanctionnée disciplinairement par l'employeur.

En effet, l'absence du salarié à son domicile lors de la contre-visite n'entraîne que la suppression partielle ou totale de l'indemnisation qu'il perçoit au cours de son arrêt de travail pour maladie.

Si l'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite peut entraîner la perte du droit à indemnisation complémentaire, elle ne peut, en soi, constituer une cause de licenciement.

Il n'est donc pas possible pour un employeur de licencier un salarié qui ne se serait pas soumis à une contre-visite médicale.

De plus, si l'absence du salarié de son domicile est justifiée, l'employeur n'est pas en mesure de suspendre le versement de l'indemnisation complémentaire. Ont été considérées par la jurisprudence comme une absence justifiée, les séances de rééducation, les visites chez un médecin.

Question : Dois-je passer une visite médicale lors de la reprise de mon travail suite à un arrêt maladie ?

Réponse : La visite médicale de reprise a pour but de vérifier que le salarié est apte à retrouver son poste de travail.

Aussi, elle est l'occasion pour le médecin du travail de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste voire un reclassement du salarié.

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours .

Depuis le 1^{er} juillet 2012, le salarié doit bénéficier d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail dans les cas suivants :

- après un congé de maternité ;
- après avoir été absent pour cause de maladie professionnelle ;

- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que le salarié a manifesté le désir de reprendre le travail, il appartient à l'employeur de solliciter le médecin du travail pour obtenir une date de visite médicale. L'employeur ne peut reprocher au salarié de ne pas prendre l'initiative de cette visite.

Si le salarié prend l'initiative de cette visite, elle ne sera considérée comme visite de reprise, que si l'employeur en est averti.

Le non-respect par l'employeur de l'obligation relative à la visite médicale de reprise justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié.

Question : Je suis en arrêt maladie, dois-je restituer mon véhicule de fonction ?

Réponse : Un véhicule de fonction, dont, sauf stipulation contraire, le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré pendant une période de suspension du contrat de travail. Commet en conséquence une faute, justifiant l'allocation de dommages-intérêts, l'employeur qui, lors d'un arrêt de travail, prive le salarié du véhicule de fonction qui lui avait été attribué.

Toutefois, si l'employeur a prévu dans le contrat de travail la restitution du véhicule pendant les périodes de suspension du contrat de travail, celle-ci s'impose.

Question : Je suis malade pendant ma période d'essai, est-elle prolongée ?

Réponse : Il peut arriver que le contrat de travail du salarié soit suspendu pendant la période d'essai.

Ce sera par exemple le cas si l'entreprise ferme ou si le salarié est malade. Dans ce cas, la période d'essai sera automatiquement prolongée de la durée correspondant à la suspension.

Par exemple, un arrêt maladie de 5 jours pendant la période d'essai entraînera une prolongation d'autant de jours (à savoir 5 jours) au retour du salarié.

La possibilité pour l'employeur de choisir de prolonger la période d'essai, n'est pas liée au motif de l'absence du salarié.

La période d'essai peut être renouvelée si l'employeur n'a pas pu apprécier les qualités professionnelles du salarié compte tenu, par exemple, de ses nombreuses absences.

Question : Je suis en arrêt de travail suite à un accident du travail. Ai-je droit à des heures de sortie et quelles sont-elles ?

Réponse : Lorsque le salarié est arrêté par son médecin, le praticien indique sur l'arrêt de travail, soit :

- que les sorties ne sont pas autorisées ;
- qu'elles le sont. Dans ce cas, l'assuré doit rester présent à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux. Toutefois, le praticien peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres. Dans ce cas, il porte sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical le justifiant.

Le bénéfice des indemnités journalières est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire :

- d'observer les prescriptions du praticien ;
- de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical ;
- de respecter les heures de sorties autorisées par le praticien ;
- de s'abstenir de toute activité non autorisée.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le bénéficiaire restitue à la caisse les indemnités versées correspondantes.

Question : En arrêt de travail puis-je m'absenter du domicile ?

Réponse : En arrêt maladie, le salarié ne peut quitter son domicile, sauf si le médecin l'y autorise dans un but thérapeutique.

Les autorisations de sorties doivent être indiquées sur l'arrêt de travail du salarié.

Si les sorties sont autorisées, le salarié doit néanmoins être présent à son domicile entre 9h et 11h et entre 14h et 16h (sauf en cas de soins ou d'examens médicaux).

Toutefois, le praticien peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres. Dans ce cas, il porte sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical le justifiant.

Néanmoins, le salarié doit informer l'employeur des horaires et adresses où une contre-visite peut être effectuée.

Le bénéfice des indemnités journalières est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire :

- d'observer les prescriptions du praticien ;
- de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical ;
- de respecter les heures de sorties autorisées par le praticien;
- de s'abstenir de toute activité non autorisée.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le bénéficiaire restitue à la caisse les indemnités versées correspondantes.

Voici quelques exemples dans lesquels la caisse a supprimé les indemnités :

- faire obstacle au contrôle, par exemple en coupant l'interphone ;
- être absent pour se rendre chez le médecin en dehors des heures de sortie sans justifier d'une urgence particulière,
- être surpris en train d'effectuer des travaux mécaniques sur sa voiture, ou de peinture chez soi ou chez quelqu'un d'autre, ou en train de jardiner.

Par contre, le salarié ne peut pas être sanctionné si :

- l'agent de contrôle n'a pu accéder à son domicile parce qu'il en ignorait le code,
- ou en cas de dysfonctionnement involontaire de l'interphone ;
- en cas de refus d'examen douloureux souhaité par le médecin contrôleur, dès lors que le salarié lui a proposé de consulter son dossier médical et les comptes-rendus opératoires.

Question : J'étais en arrêt maladie, je n'ai pas pu prendre mes congés payés, mon employeur peut-il refuser leur report en se fondant sur la Convention Collective applicable ?

Réponse : En cas d'arrêt de travail pour maladie, les juges ont admis le report des congés non pris. Ainsi, le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence en raison d'une absence pour maladie, a le droit au report des congés payés qu'il a acquis.

En effet, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés.

En outre, peu importe que la convention collective fixe le principe du non-report des congés car une telle disposition sera écartée par les juges. Elle n'est plus applicable.

Si l'employeur refuse de reporter les congés du salarié alors que ce report lui est dû, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts.

Certaines causes de suspension du contrat de travail peuvent permettre le report des congés payés. Néanmoins, le principe du report ne s'applique pas en droit français pour toutes les causes de suspension du contrat de travail à l'instar du congé parental d'éducation.

Question : Atteint d'une maladie grave : ai-je le droit à des absences pour me rendre chez le médecin ?

Réponse : A partir du moment où un salarié est atteint d'une maladie grave, son employeur a l'obligation de lui permettre de s'absenter pour suivre tout traitement médical.

Cependant, pour être reconnu comme étant atteint d'une maladie grave, il faut que cette maladie remplisse certains critères.

Ainsi, une maladie grave est une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique coûteuse.

Les maladies reconnues comme telles ont été répertoriées et établies par décret.

Il s'agit notamment des :

- accidents vasculaires cérébraux invalidant ;
- insuffisances cardiaques graves, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves ; cardiopathies congénitales graves ;
- maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- diabète de type 1 et diabète de type 2 ;
- formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave ;
- maladie d'Alzheimer et autres démences, de Parkinson, la mucoviscidose,

Il s'agit d'une autorisation d'absence. En d'autres termes, l'employeur est tenu d'accorder cette absence mais il ne s'agit pas d'une absence rémunérée. Le Code du travail ne prévoit pas de maintien de salaire dans ce cas.

La convention collective peut toutefois prévoir un maintien de salaire

.

Question : Le temps pendant lequel le salarié est en arrêt de travail pour maladie donne-t-il droit à des congés payés ?

Réponse : L'absence pour maladie n'est pas une période considérée comme étant du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Toutefois, une mesure conventionnelle, un usage ou le règlement intérieur applicable dans l'entreprise peut envisager le contraire.

Il faut toutefois préciser que, selon la Cour de Justice de l'Union Européenne, tout salarié a droit à 4 semaines de congés payés par an y compris s'il a été absent pour maladie ou accident pendant la période de référence.

Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés.



Retrouvez les coordonnées de vos représentants
sur www.cftc-manpower.fr

BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Téléphone :

Internet :

Les cotisations sont, pour une année, de :

- 85 euros pour les employés et assimilés cadres.
- 122 euros pour les cadres.

Le paiement peut être réalisé : a) en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre), b) * ou en 4 versements.*

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris**, accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».

Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts sous forme de crédit d'impôts.