Maladie

Source : Code du travail et Intranet.

Obligations du salarié malade

Vous devez impérativement **prévenir** impérativement dans un délai de 48 heures votre responsable hiérarchique, et transmettre l'arrêt maladie à la DRH de l'établissement d'appartenance. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, **le signaler** au plus tard la veille du jour initialement prévu de la reprise. Il faut également :

- **Se soumettre** le cas échéant à contre visite médicale patronale.
- **S'abstenir** d'exercer une autre activité durant l'absence.
- **Reprendre** le travail à la date prévue.

Rémunération pendant l'arrêt maladie

La Sécurité Sociale intervient à partir du 4ème jour de maladie. Les 3 premiers jours («délai de carence») sont pris en charge par l'employeur et ce, après 1 an d'ancienneté.

Pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté, le complément de salaire est assuré par la compagnie. Cette prise en charge est fonction de l'ancienneté et est dégressive selon la durée de l'arrêt (au-delà du 45ème jour). La dégressivité est compensée par l'Institution de Prévoyance Humanis. A noter que ceci est valable pour tout arrêt de travail tel que la maladie, les accidents de travail et de trajet et les congés maternité.

Pour plus d'information sur le complément de salaire, consulter le document *« Brochure Maladie »* que vous trouverez sur l'intranet à partir du sharepoint.

Visite médicale de reprise

Si la maladie a fait l'objet d'un arrêt de travail d'au moins 21 jours, une visite médicale de reprise sera effectuée par le Service de Santé au Travail de votre établissement.

Pour les accidents du travail ou maladie professionnelle, une visite est effectuée pour tout arrêt supérieur à 8 jours.

Procédure à suivre pour déclarer un arrêt maladie

Vous devez impérativement compléter le premier cadre de votre arrêt de travail « l'assuré(e) », avant de l'envoyer à la DRH de votre établissement. Dans le cadre « employeur », vous devez indiquer l'entité légale à laquelle vous appartenez (ALU-I, ALE, ASN, ALUI, Bell Labs…) et indiquer l'adresse de celle-ci.

N'oubliez pas de transmettre aussi un exemplaire signé par votre médecin à votre centre de Sécurité Sociale.

En cas d'arrêt maladie, scannez votre arrêt maladie et envoyez-le à votre centre de service RH en indiquant dans l'objet du mail le dernier jour travaillé, le premier jour d'arrêt maladie et le dernier jour d'arrêt maladie. Vous pouvez aussi prendre l'arrêt maladie en photo avec votre smartphone et envoyer par e-mail. Parallèlement, vous continuerez à envoyer l'original de votre arrêt de travail au service RH.

Maintenant un mécanisme dit de « subrogation » est mis en place avec la Sécurité Social. Donc normalement vous n'avez plus de perte temporaire de salaire.

Arrêt maladie avant ou pendant les congés

- **Si l'arrêt maladie intervient avant des congés** et se poursuit pendant les congés, la prise de congés est annulée.

- **Si l'arrêt maladie intervient pendant des congés,** les congés sont maintenus à leurs dates initiales, et donc perdus pour le salarié.

Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Effets sur le contrat de travail

Les maladies et absences de courte durée n'influent pas sur le contrat de travail.

Il arrive cependant que la maladie puisse entraîner **une rupture du contrat de travail** :

Même si une maladie de courte durée n'entraîne pas de rupture du contrat de travail, le salarié peut être licencié pour **d'autres motifs** (économique, faute, etc.).

L'employeur peut licencier le salarié lorsque son **absence prolongée et répétée perturbe** le bon fonctionnement du service et entraîne la **nécessité de procéder à son remplacement définitif**.

En cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail, l'employeur ne peut licencier le salarié avant d'avoir tenté de le reclasser.

Pour plus de renseignements

Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre domicile.