

8 - Aviser l'employeur

9 - Quelques incidences sur le contrat de travail

10 - Aptitude et inaptitude

Chacun.e d'entre nous prête attention à sa santé, mais celle-ci peut malheureusement se montrer défaillante pour une simple grippe passagère ou une affection plus grave... Un.e salarié.e qui tombe malade est en général indemnisé.e pendant la durée de suspension de son contrat de travail, mais cette situation génère souvent du stress sur le plan administratif, en plus du souci de santé. Ce dossier, et les pages pratiques qui le suivent, tentent de fournir des éléments de réponse aux interrogations les plus fréquentes des salarié.e.s de droit privé.

Une première partie présente les données de base sur l'arrêt maladie d'origine non professionnelle et ses incidences sur le déroulement du contrat de travail. La seconde partie concerne un aspect trop souvent méconnu des salarié.e.s : leur couverture prévoyance (p.12 et 13).

La reprise du travail à mi-temps thérapeutique et l'arrêt causé par un accident du travail ou une maladie professionnelle seront développés dans des articles ultérieurs, en raison de leurs spécificités.

*Dossier et infos pratiques préparés par Marie-Anne Sciaky et Jacqueline Leroy*

## Les congés maladie des salarié.e.s des établissements



## L'étude faite dans ce dossier est consacrée à la maladie non professionnelle des salarié.e.s des établissements.

### 1 - Aviser l'employeur

Un.e salarié.e dispose d'un délai maximal de 48h pour prévenir et justifier son absence, par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail. Ce document-type établi par la Sécurité sociale est rempli par le médecin traitant. Les salarié.e.s doivent conserver le volet 1 de la liasse et prévenir l'employeur des prolongations éventuelles ordonnées par le médecin traitant, dans les mêmes conditions que celles fixées pour l'arrêt initial. En cas d'intervention chirurgicale programmée, le personnel se doit d'avertir son employeur d'une absence dont la durée est susceptible de perturber le fonctionnement de l'établissement.

Les absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles, et l'employeur peut en exiger la récupération, sauf si un congé pour convenance personnelle a été préalablement demandé.

### 2 - Indemnisation

Trois types d'indemnisation se complètent pour assurer un maintien total ou partiel de la rémunération pendant la durée de suspension :



Un.e salarié.e dispose d'un délai maximal de 48h pour justifier son absence.

par la Sécurité sociale (indemnités journalières), par l'employeur et, éventuellement, par le régime de prévoyance.

### Indemnisation par la Sécurité sociale: indemnités journalières (IJSS)

Pour percevoir les IJSS, l'assuré.e doit remplir des conditions de travail salarié préalable, ainsi qu'une condition de durée minimale d'immatriculation pour un arrêt de travail se poursuivant au-delà de 6 mois. Elles sont versées à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt. L'indemnité journalière maladie correspond à 50 % du gain journalier de base. Pour obtenir le salaire journalier de base, il faut additionner les trois derniers mois du salaire brut et diviser le total par 91,25. Le salaire journalier de base est plafonné. À noter aussi que, sauf exceptions, les indemnités journalières sont imposables.

### Indemnisation par l'employeur et la prévoyance

- **Délai de carence**: aucun pour un.e salarié.e ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement, car l'employeur maintient son salaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

- **Conditions d'indemnisation**: un.e salarié.e absent.e ne peut bénéficier d'une indemnisation de son employeur que s'il y a prise en charge par la Sécurité sociale. La durée d'indemnisation pendant l'arrêt de travail varie suivant l'ancienneté de la personne et la durée de son absence. Le maintien est ouvert dans la mesure où les droits des salarié.e.s n'ont pas

**Les indemnités journalières sont versées à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt.**



été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.

*Exemple: salarié ayant 21 ans d'ancienneté, malade du 15 avril au 15 juin 2016. Il a bénéficié à ce titre de 60 jours de congé rémunérés. Il retombe malade le 1<sup>er</sup> décembre 2016: il n'a droit qu'à 30 jours de congé maladie rémunéré, car, entre le 1<sup>er</sup> décembre 2015 et le 1<sup>er</sup> décembre 2016, il a déjà bénéficié du maintien de salaire de 60 jours.*

L'employeur maintenant le salaire peut soumettre un.e salarié.e à une contre-visite médicale. Un.e salarié.e qui n'a pas pu se soumettre à la contre-visite peut perdre le bénéfice des indemnités complémentaires si elle/il n'est pas

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100 %	Maintien du salaire par l'employeur à 2/3 du net perçu
Entre 1 an et 2 ans	30 premiers jours	30 jours suivants
Entre 2 ans et 11 ans	40 premiers jours	40 jours suivants
Entre 11 ans et 16 ans	50 premiers jours	50 jours suivants
Entre 16 ans et 21 ans	60 premiers jours	60 jours suivants
Au-delà de 21 ans	90 premiers jours	90 jours suivants

Les conditions de base prévues par la convention collective SEP de septembre 2015

en mesure de justifier des motifs de son absence de son domicile et justifier d'un certificat médical portant la mention "sortie libre".

**Subrogation :** lorsqu'il perçoit les IJSS, l'employeur doit les déduire du montant du salaire de base pour obtenir la rémunération brute soumise à cotisations et ensuite les réintégrer – pour leur montant net – au net à payer.

### 3 - Quelques incidences sur le contrat de travail

#### Période d'essai

L'absence pour maladie suspend la période d'essai. Donc, si l'arrêt maladie intervient avant le terme de la période d'essai, celle-ci sera prolongée.

#### Calcul de l'ancienneté

La période de suspension pour maladie indemnisée par l'employeur, en tout ou partie, est prise en compte dans l'ancienneté pour le calcul de la rémunération.

#### Prise des congés payés déjà acquis

Un.e salarié.e tombant malade pendant ses congés doit reprendre le travail à la date prévue et ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté. Néanmoins, la législation pourrait évoluer favorablement dans les années

### Y a-t-il perception des indemnités prévoyance pour un.e salarié.e ne bénéficiant pas d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ?

Oui, à condition d'avoir au moins un mois de travail effectif dans l'enseignement privé sous contrat au cours des 18 derniers mois. Le régime de prévoyance prendra en charge les prestations d'incapacité de travail. L'institution de prévoyance reconstituera les IJSS dues si elle avait été prestataire de la Sécurité sociale. Un dossier d'indemnisation devra donc être adressé à l'organisme de prévoyance. La.le salarié.e percevra la différence entre 95 % de sa rémunération nette et 50 % de sa rémunération brute.

N'hésitez pas à contacter le Spelc pour faire valoir vos droits.

à venir. Un.e salarié.e, absent.e pour maladie au moment du départ en congé, a droit au report de ses congés; employeur et salarié.e décident des dates du report, généralement, le plus tôt possible après l'arrêt.

#### Acquisition de congés payés durant les périodes d'arrêt maladie non professionnelle

Pour le moment, les périodes de maladie – même avec maintien de salaire – n'ouvrent pas droit à congés payés car elles ne sont pas assimilées à du travail effectif. Le Spelc et les autres syndicats ont engagé une négociation sur ce thème afin d'améliorer la situation.

#### Participation aux élections professionnelles

L'absence d'un.e salarié.e pour cause de maladie ne l'empêche pas de rester éligible et de voter aux élections professionnelles.

### 4 - Reprise du travail

#### Visite de reprise : arrêt compris entre 30 jours et 3 mois

Chaque salarié.e doit bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. C'est en principe à l'employeur d'organiser la visite de reprise après un arrêt de travail. L'examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours. Le temps passé à cet examen est rémunéré comme temps de travail, le temps et les frais de transport sont pris en charge par l'employeur. Le refus "répété et délibéré" d'un.e salarié.e de se soumettre à une visite de reprise peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La.le salarié.e peut en prendre l'initiative mais doit prévenir son employeur; sinon, les résultats de la visite médicale ne sont pas opposables à l'employeur.

L'examen a pour objet de délivrer l'avis d'aptitude médicale à reprendre son poste, de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du personnel, d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement. Important: tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu, le contrat de travail est suspendu.

#### Visite de pré-reprise : arrêt de plus de 3 mois

Depuis 2012, un examen de pré-reprise est obligatoirement organisé pour un.e salarié.e placé.e en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale ou des salarié.e.s.



Un.e salarié.e, absent.e pour maladie au moment du départ en congé, a droit au report de ses congés.



FOTOLIA

**Chaque salarié.e doit bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence d'au moins 30 jours.**

## Reprise en temps partiel thérapeutique

Elle est définie par le Code de la Sécurité sociale, mais aucune disposition n'est prévue par le Code du travail (sujet suffisamment complexe qui fera l'objet d'un prochain article).

## 5 - Invalidité

Elle est parfois prononcée après un arrêt de travail de longue durée. Lorsqu'un.e salarié.e est en arrêt maladie de longue durée, elle/il perçoit des indemnités journalières jusqu'à ce que son état soit stabilisé ou jusqu'à l'expiration de la durée maximale de versement des IJ (soit en général 3 ans). Dans ce cas, si la.le salarié.e a perdu une partie de sa capacité de travail, elle/il peut être reconnu.e invalide et percevoir une pension d'invalidité dont le montant dépendra du taux retenu.

Le classement en invalidité n'est pas un motif légitime de licenciement s'il n'y a pas d'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail. Donc, la.le salarié.e informe son employeur de son invalidité et sollicite une visite de reprise devant le médecin du travail.

L'employeur doit organiser la visite de reprise car la mise en invalidité, même de 2<sup>e</sup> catégorie, ne met pas fin à la suspension du contrat de travail; seul l'examen de reprise le permet.

## 6 - Aptitude et inaptitude

L'inaptitude est une incapacité physique ou mentale à exercer tout ou partie de ses fonctions. On doit distinguer divers types d'inaptitudes : inaptitude totale à son poste ou à tout poste, temporaire ou définitive. Par ailleurs, le médecin peut prononcer un avis d'aptitude partielle ou avec réserves. Dans tous les cas, ces avis sont émis par le médecin du travail qui les assortit d'indications sur les éventuelles possibilités de reclassement, après avoir étudié le poste et les conditions de travail dans l'établissement.

## 7 - Rupture du contrat

**Rupture conventionnelle :** elle est autorisée en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

**Licenciement d'un.e salarié.e qui se trouve en arrêt de travail pour maladie :** *garantie d'emploi prévue par l'article 5.8 de la convention*

*collective des SEP : "Tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement a le droit de retrouver le poste qu'il occupait ou un emploi similaire et ce, dans un délai de 2 ans à compter de son premier jour d'arrêt de travail."*

Cas particulier : un licenciement d'un.e salarié.e arrêté.e pour maladie peut être justifié par un motif réel et sérieux lié à l'intérêt de l'établissement, mais autre que son état de santé (sauf grave perturbation dans le bon fonctionnement de l'établissement rendant indispensable le remplacement).

**Licenciement pour inaptitude :** deux examens médicaux sont nécessaires pour constater l'inaptitude. Si le reclassement s'avère réellement impossible, la procédure de licenciement est engagée dans le mois qui suit le second examen médical (un seul examen suffit si le médecin constate un danger immédiat pour un.e salarié.e à revenir sur son lieu de travail). Un licenciement n'est pas fondé s'il découle d'un avis d'aptitude avec réserves : la.le salarié.e doit retrouver son emploi initial éventuellement aménagé ou obtenir un emploi similaire, tenant compte des préconisations du médecin du travail.



FOTOLIA

**Elle est autorisée en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle.**