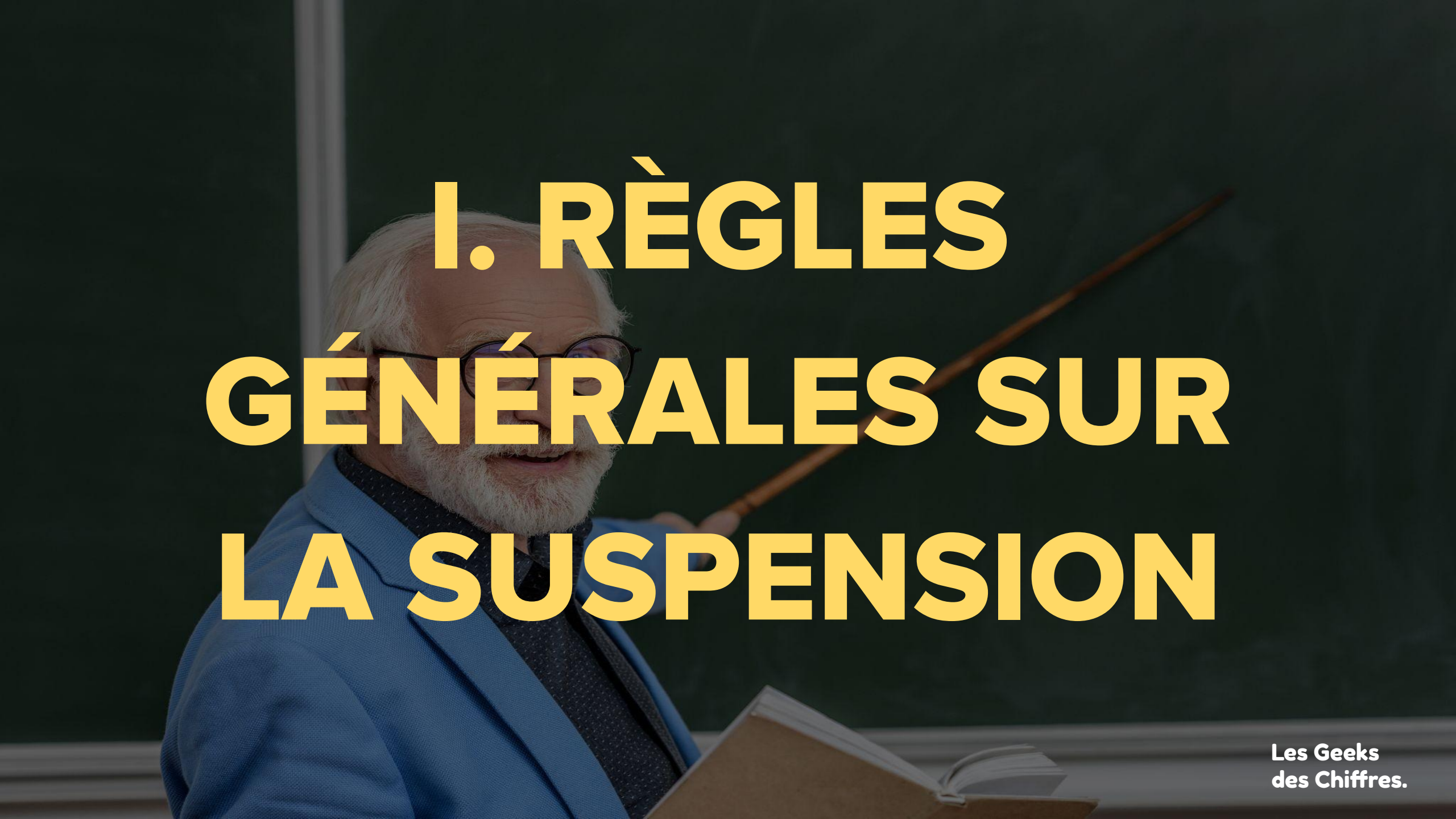


Cours

La suspension du contrat de travail

SOMMAIRE

- I. Règles générales sur la suspension**
- II. Suspension pour raisons de santé**
- III. Suspension en raison de la parentalité**

A professor with a white beard and glasses, wearing a blue suit, is holding a book and a pointer. He is standing in front of a chalkboard. The text is overlaid on the image.

I. RÈGLES GÉNÉRALES SUR LA SUSPENSION

Règles générales

- **Qu'est-ce que la suspension du contrat de travail ?**

Arrêt temporaire de l'exécution, par les deux parties, de leurs obligations.

Les causes de la suspension du contrat de travail sont nombreuses :

- liées soit au salarié : maladie, maternité, accident, grève, création d'entreprise, mise à pied
- liées à l'entreprise : chômage technique



Règles générales

- **Quels sont les effets juridiques d'une suspension ?**

1. Suspension des obligations principales du contrat

- Payer la rémunération côté employeur
- Accomplir la prestation de travail côté salarié

2. Continuité de certaines obligations secondaires

Ex. : Obligation de loyauté du salarié et de l'employeur

Règles générales

- **Quels sont les effets juridiques d'une suspension ?**

3. Obligation de réintégration de l'employeur à la fin de la période de suspension
sauf exception

4. Le salarié continue à compter dans les effectifs de l'entreprise

A photograph of a young child lying in a hospital bed, looking up at a medical professional. The professional's hands are visible, one holding the child's head and the other holding a digital thermometer to the child's mouth. The scene is dimly lit, with the focus on the child and the medical professional's hands. The text is overlaid in large, bold, yellow letters.

II. SUSPENSION POUR RAISONS DE SANTÉ

Suspension pour raisons de santé

La suspension pour raison de santé vise deux types de situations :

1. La maladie et l'accident d'origine non professionnelle

L'état de santé du salarié ne lui permet plus de travailler sans que la cause de cette inaptitude soit rattachable à son travail

2. La maladie ou l'accident d'origine professionnelle

- Accident du travail
- Accident de trajet
- Maladie professionnelle (voir la partie sur la Protection sociale)

Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

> Avertir l'employeur et justifier l'absence

- Doit fournir un **arrêt de travail** établi par un médecin
- Comprend deux volets à envoyer à la CPAM dans les deux jours à compter de l'absence et un destiné à l'employeur dans un délai non précisé par la loi mais souvent de **deux jours** prévu par les AC.
- Le non-respect de cette obligation peut conduire à un licenciement disciplinaire.



Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

⚠️ **S'agissant de l'indemnisation**, il existe en principe un délai de carence légal de 3 jours (les indemnités journalières de sécurité sociale sont versées à partir du 4ème jour d'arrêt).

Le législateur a supprimé ce délai de carence pour l'indemnisation de l'arrêt maladie lorsque ce dernier est consécutif à une fausse couche : la salariée est indemnisée dès le 1er jour d'arrêt (Loi du 7 juillet 2023).



Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

⚠️ S'agissant des arrêts maladies délivrés par **téléconsultation**, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 prévoit d'interdire la délivrance d'un arrêt de travail supérieur à trois jours par téléconsultation.



Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

> Respecter son obligation de loyauté

- Le salarié doit restituer à son employeur les documents utiles à la poursuite de l'activité. À défaut, il commet une faute.
- Le salarié ne doit pas travailler pour un autre employeur pendant l'arrêt maladie. Mais à défaut de préjudice subi par l'employeur, le licenciement n'est pas possible.



Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

> 3. Se soumettre à la contre-visite médicale patronale et de la Sécurité sociale

- **Patronale** : pour vérifier que le salarié satisfait les conditions justifiant l'indemnisation complémentaire. Le médecin n'est pas tenu d'avertir le salarié et peut venir aux heures pendant lesquelles le salarié est censé être à son domicile.
- **Sanctions ?** le refus ou l'absence entraîne la perte de l'indemnisation complémentaire sauf motif légitime mais sanction impossible et si le médecin estime que l'arrêt n'est pas justifié le salarié doit reprendre le travail

Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

> 3. Se soumettre à la contre-visite médicale patronale et de la Sécurité sociale

- **Sécurité sociale** : le médecin mandaté peut demander la suspension de l'allocation versée et procéder à un nouvel examen de la situation médicale du salarié

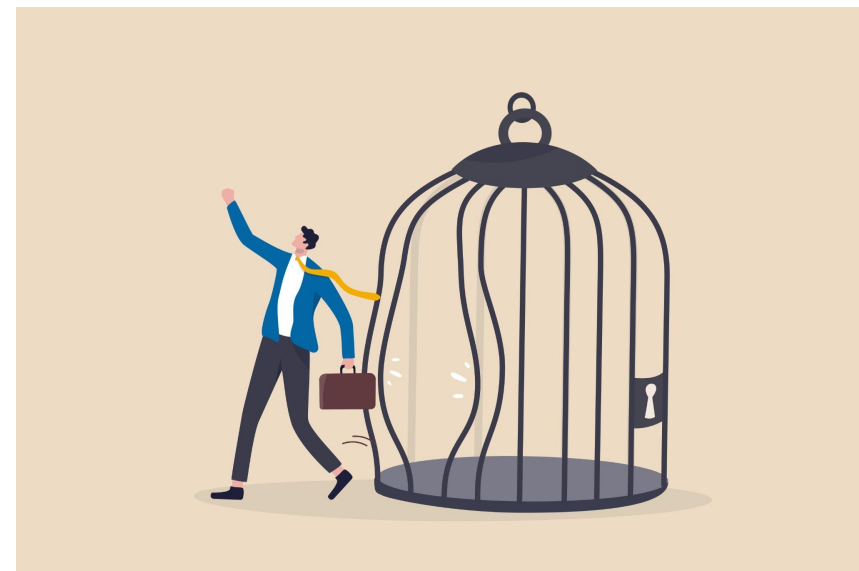
Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

> 4. Respecter les horaires de sortie

- **Principe** : les sorties ne sont pas autorisées, présence du salarié à son domicile entre 9h et 11h et 14h et 16h.
- **Exceptions** :
 - Motif légitime comme un rendez-vous médical
 - Autorisation du médecin des sorties dans l'arrêt de travail pour certaines situations spécifiques



Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

1. Les obligations du salarié

> 5. Soumission aux visites de pré-reprise et de reprise

- **De pré-reprise** : obligatoire en cas d'arrêt de travail > à 3 mois
- **De reprise** : pour cause non professionnelle d'une durée d'au moins 30 jours, pour cause professionnelle d'une durée d'au moins 8 jours, pour cause de congé maternité



Suspension pour raisons de santé

Annale 2009 - Cas pratique

DOSSIER 3

Monsieur DUCAS, monteur câbleur en équipements électroniques dans la société MEGAPUCE depuis 5 ans, souffre de violentes douleurs constantes au niveau des lombaires ainsi que dans une jambe. Son médecin lui prescrit différentes radios et scanner ainsi qu'un arrêt de travail de 8 jours, qu'il transmet immédiatement à son employeur.

Il profite cependant de son arrêt maladie pour passer l'examen théorique d'arbitre UNSS de basket-ball. Son chef de service, surpris d'apprendre ce fait, interroge le directeur des ressources humaines sur l'opportunité d'un licenciement pour faute. Celui-ci vous demande votre avis.

Travail à faire

3.1 Quelles sont les obligations de M. DUCAS vis-à-vis de son employeur concernant son arrêt de travail ? A-t-il respecté ses obligations ?

Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

2. Les obligations de l'employeur

- L'employeur doit verser une **indemnité complémentaire** à condition que le salarié ait une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, qu'il ait envoyé l'arrêt de travail dans les délais, qu'il bénéficie des indemnités de la SS et que le salarié soit soigné sur le territoire français ou au sein de l'UE
- Un délai de carence de 7 jours s'applique sauf accord collectif plus favorable



Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

3. Les droits du salarié

- **Perception d'indemnités journalières de la SS** (IJSS) après un délai de carence de 3 jours correspondant à 50% du gain journalier de base dans la limite d'un plafond
- **Indemnisation complémentaire légale versée par l'employeur** à certaines conditions commençant à compter du 8ème jour d'absence (90% de la rémunération brute les 30 premiers jours puis $\frac{2}{3}$ soit 66,66% les 30 jours suivants) la durée maximale d'indemnisation étant de 90 jours
- **Indemnisation complémentaire conventionnelle** le cas échéant

Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

4. Les règles sur la ruptures du contrat

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être licencié que pour :

- faute grave 🤯
- impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie

Suspension pour raisons de santé

PENDANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION

4. Les règles sur la ruptures du contrat

Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle est protégé par le droit commun des discriminations (L.1133-2) : sanction = nullité.

Il peut être licencié pour un motif extérieur à la maladie :

- Faute grave
- Motifs économiques
- Motif personnel lorsque l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitent le remplacement définitif du salarié

Suspension pour raisons de santé

À LA FIN DE LA PÉRIODE DE SUSPENSION

La période de suspension prend fin avec la visite de reprise. Le médecin va rendre un avis d'aptitude, d'inaptitude ou d'aptitude partielle. Les parties peuvent contester les avis du médecin du travail devant le CPH statuant en la forme des référés

- **L'avis d'aptitude** 👍

L'avis d'aptitude déclenche l'obligation de réintégration du salarié. La réintégration doit être effectuée sur son ancien poste de travail si nécessaire aménagé, ou dans un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail

Suspension pour raisons de santé

À LA FIN DE LA PÉRIODE DE SUSPENSION

2. L'avis d'inaptitude 🙅

Comment constater l'inaptitude ?

Peut intervenir à l'issue d'au moins un examen médical et à l'issue d'un 2ème examen si le médecin du travail l'estime nécessaire dans les 15 jours maximum après le premier examen



Suspension pour raisons de santé

À LA FIN DE LA PÉRIODE DE SUSPENSION

2. L'avis d'inaptitude

Effets de l'inaptitude

1. **Consultation.** L'employeur doit, avant de proposer un reclassement au salarié, consulter le CSE
2. **Reclassement.** L'employeur est tenu de reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités
3. **Licenciement.** Si le reclassement est impossible ou si le salarié refuse l'emploi proposé ou si l'employeur est dispensé de reclassement (mention expresse, dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé) le salarié peut être **licencié pour inaptitude**
4. **Suspension du paiement du salaire.** Si le salarié n'est pas reclassé ou licencié à l'issue du délai d'un mois, l'employeur recommence à lui verser le salaire



III. SUSPENSION EN RAISON DE LA PARENTALITÉ

1. LE CONGÉ MATERNITÉ

Qu'est-ce que c'est ?

La salariée enceinte bénéficie de mesures protectrices pendant la période de maternité :

1ère période : dès le début de la grossesse jusqu'à 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement

2ème période : six semaines avant la date prévue de l'accouchement et termine 10 semaines après la date de l'accouchement (16 semaines). On parle de **congé maternité**.

3ème période : à l'issue du congé maternité (ou des congés payés) pendant 10 semaines

1. LE CONGÉ MATERNITÉ

Modalités

- Pour bénéficier de la protection liée à la grossesse et à la maternité, la salariée doit envoyer à l'employeur, par LRAR ou remise contre récépissé, un **certificat médical attestant de sa grossesse et mentionnant la date présumée d'accouchement** ou la date effective de celui-ci.
- Si l'employeur n'est pas informé de la grossesse au moment où il rompt le contrat de travail pour un motif autre que la faute grave, les dispositions légales prévoient une possibilité d'annulation du licenciement si la grossesse est révélée **dans les 15 jours qui suivent la notification de celui-ci**

1. LE CONGÉ MATERNITÉ

Pendant la période de grossesse (L.1225-4) :

- **Autorisation d'absence** pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse (absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif)
- **Dispense d'exécuter une partie de sa prestation de travail** justifiée par son état de santé le cas échéant
- **Rupture du contrat de travail limitée**
 - (1) Faute grave non liée à la grossesse
 - (2) Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement
 - (3) Force majeure imposant la rupture du CDD
 - (4) Rupture conventionnelle homologuée possible
 - (5) Démission sans préavis possible

1. LE CONGÉ MATERNITÉ

Pendant le congé maternité

- **Perception d'indemnité journalières** versées par la SS = au salaire journalier de base
- **Congé = temps de travail effectif** pris en compte pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté
- **Interdiction absolue de rompre le contrat** de la salariée pendant son congé de maternité qu'en soit le motif mais **rupture conventionnelle** possible



1. LE CONGÉ MATERNITÉ

À la reprise du travail :

- **Obligation de réintégration** dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- **Interdiction de rompre le contrat** pendant les 10 semaines qui suivent le retour de la salariée mais la salariée
- **Priorité de réembauche** pendant l'année suivant la rupture du contrat de travail
- **Démission sans préavis** pendant les 2 mois qui suivent la naissance et rupture **conventionnelle** possible.

1. LE CONGÉ MATERNITÉ

Annale 2011 - Commentaire d'un document (arrêt de la Cour de cassation)

Travail à faire

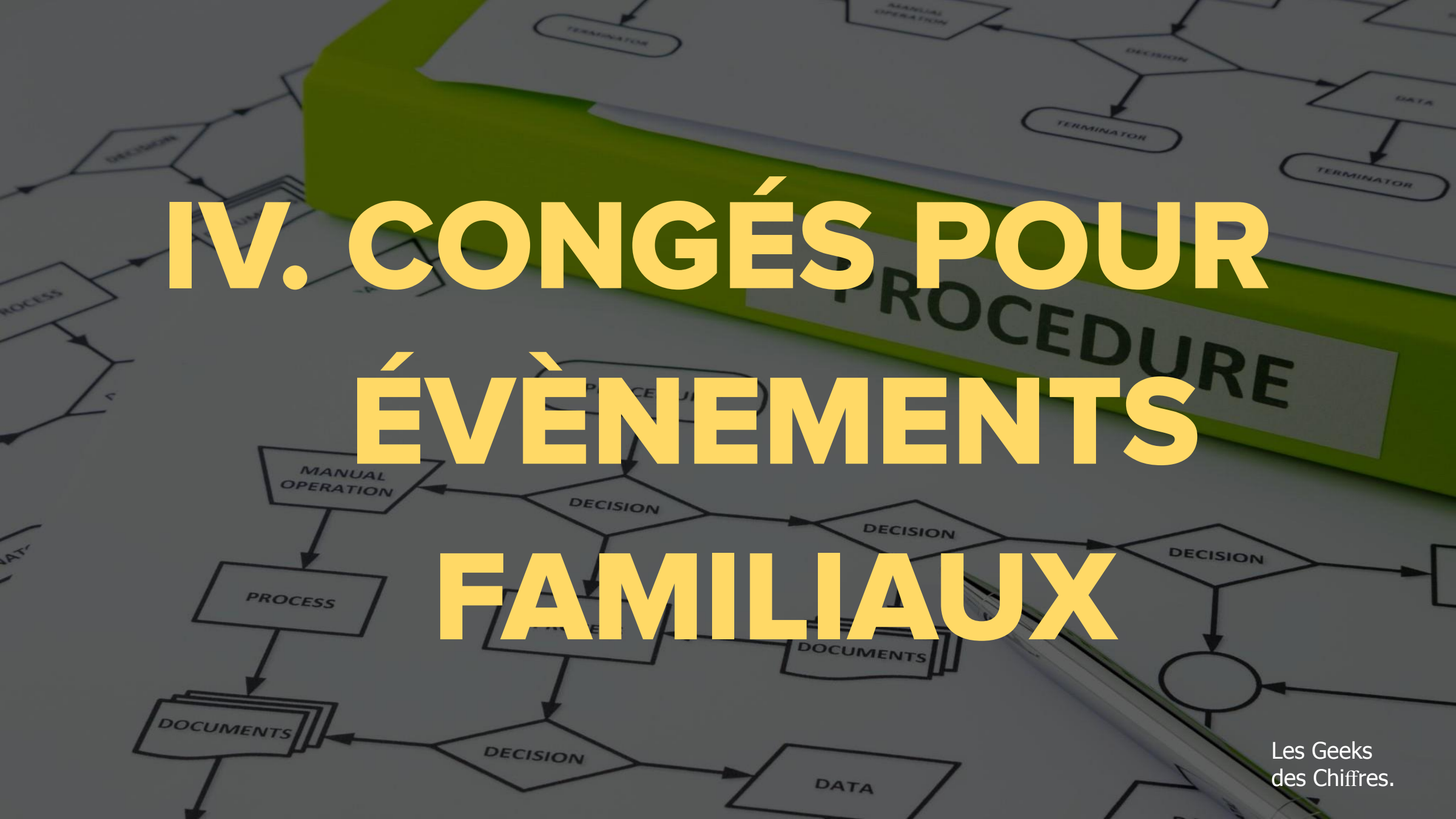
- 1 - Quel est le problème juridique posé par cette affaire ? Quelle précision la Cour de cassation apporte-t-elle ?**
- 2 - A l'aide de l'arrêt et de vos connaissances vous exposerez les règles relatives à la protection de la femme enceinte.**

2. LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

- **Qui ?**
 - Père salarié
 - Conjoint salarié de la mère ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle
- **Quand ?** Doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin
- **Combien de temps ?** pour les naissances à compter du 1er juillet 2021 au maximum **25 jours calendaires consécutifs** (avant 11 jours)
- **Perception d'indemnité journalières** versées par la SS = au salaire journalier de base

3. LE CONGÉ POUR ADOPTION

- **Qui ?** Pour la mère ou le père qui adopte un enfant
- **Quand ?** Peut commencer la semaine précédant l'arrivée de l'enfant
- **Combien de temps ?**
 - Si pris par un seul des parents : entre 10 semaines et 22 semaines
 - En cas de partage entre les 2 parents : durée maximale est augmentée de 11 jours
- **Effets ?**
 - Suspension du contrat de travail et mêmes effets que le congé maternité
 - Indemnités de la Sécurité Sociale



IV. CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Congés pour évènements familiaux

Existence de certains congés pour cause d'événements familiaux

- Mariage ou conclusion d'un PACS par le salarié (4 jours)
- Mariage d'un enfant (1 jour)
- Naissance survenue au foyer du salarié (3 jours)
- Décès d'un enfant (5 jours)
- Décès du conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeurs (3 jours)



La To Do List

- ☐ Expliquez par écrit quels sont, de manière générale, les effets juridiques résultant d'une suspension du contrat de travail
- ☐ Expliquez oralement les différentes périodes de protection de la femme enceinte et les règles applicables pendant chacune d'entre elles

**Merci d'avoir suivi ce
cours.**