

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

PLAN

Les limites temporelles de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie

Le point de départ de la suspension du contrat de travail

Le terme de la suspension du contrat de travail

Les effets de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie

Les effets de la suspension sur la relation de travail

Le maintien du mandat en dépit de la suspension du contrat de travail

La rupture du contrat de travail du salarié en arrêt maladie

L'encadrement du licenciement du salarié en arrêt maladie

Les autres modes de rupture du contrat de travail du salarié en arrêt de maladie

La maladie est un événement susceptible de concerner tout salarié au cours de sa vie professionnelle.

Parce qu'elle touche à l'état de santé, et donc à des données particulièrement sensibles, protégées à la fois par le secret médical et par le droit au respect de la vie privée, le traitement par l'employeur du salarié en arrêt de travail doit faire l'objet d'une attention particulière.

Une nécessaire protection du salarié « affaibli »

Un salarié en arrêt maladie est, par définition, temporairement absent de l'entreprise non par choix mais pour une raison médicale.

Cette absence, justifiée par un arrêt de travail, a pour effet de suspendre le contrat de travail, et ce, jusqu'à son terme, voire jusqu'à la réalisation de la visite médicale de reprise lorsque celle-ci doit être organisée.

Cette suspension ne met pas fin au lien contractuel, mais dispense temporairement le salarié d'exécuter sa prestation de travail, tout en lui conférant certaines protections dans l'emploi. L'arrêt maladie est, en revanche, sans incidence sur le ou les mandat(s) éventuellement détenus par le salarié.

L'absence du salarié ne saurait, en effet, justifier aucun reproche, ni aucune mesure défavorable de la part de l'employeur. Ce principe gouverne l'état de la législation et de la jurisprudence relative aux salariés en arrêt maladie.

En découle, une interdiction ferme et générale de toute forme de discrimination fondée sur l'état de santé édictée par l'article L 1132-1. Ainsi, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé.

Ainsi, la rupture du contrat de travail du salarié en arrêt maladie obéit à un juste équilibre entre, d'un côté, la liberté contractuelle et, de l'autre côté, la protection du salarié.

Les limites temporelles de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie

Les dates mentionnées sur l'arrêt de travail ne correspondent pas nécessairement à celles encadrant la suspension du contrat de travail.

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il importe donc de cerner clairement le début et la fin de la suspension du contrat de travail, au regard des enjeux juridiques qui en découlent.

Le point de départ de la suspension du contrat de travail

La maladie, lorsqu'elle est médicalement constatée par un arrêt de travail, entraîne la suspension du contrat de travail.

Le Code du travail n'impose pas de délai pour informer l'employeur de son arrêt de travail. Pour autant, un tel délai peut être fixé par la convention collective ou le règlement intérieur. À défaut de précision, l'usage retient un délai de 48 heures pour transmettre l'arrêt de travail à l'employeur (délai identique à celui prévu pour informer la CPAM – Art R 321-2 du Code de la Sécurité sociale).

En l'absence de transmission de l'arrêt dans les délais, et sauf à justifier d'un empêchement, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire, notamment pour absence injustifiée.

Constitue, par exemple, une faute grave le fait d'adresser les justificatifs médicaux plus de deux mois après le début de l'absence pour maladie, et ce, malgré plusieurs relances de l'employeur (Cass. soc., 15-10-08, n°07-40111).

Depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, l'employeur peut, en cas d'absence injustifiée, déclencher la procédure de présomption de démission pour abandon de poste (art. L 1237-1-1).

Les raisons médicales figurent parmi les motifs légitimes permettant au salarié de faire échec à cette présomption (art. R 1237-13).

Il n'en demeure pas moins que le dispositif demeure dangereux pour les salariés.

***Attention,
ne pas prévenir
peut être une faute***

En effet, le délai laissé au salarié (au minimum 15 jours) pour justifier de son absence ou reprendre son poste commence à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure, c'est-à-dire indépendamment de sa réception effective par le salarié. Ainsi, par exemple, un salarié hospitalisé – dans l'impossibilité de réceptionner son courrier – pourrait être présumé démissionnaire.

La seule voie de recours offerte au salarié est alors de saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La rupture du contrat de travail restera consommée sauf à obtenir la requalification de la présomption de démission en licenciement nul et faire prévaloir son droit à réintégration.

Santé au travail

Le décret n°2025-355 du 18 avril 2025, relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R 4323-56 et R 4544-9 du Code du travail, est paru au JO du 19.

Durée du travail Décompte

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, il incombe à l'employeur de prévoir les modalités par lesquelles un décompte des heures accomplies par chaque salarié est établi pour chaque jour et pour chaque semaine de travail, selon un système qui doit être objectif, fiable et accessible.

À ce titre, en particulier, lorsque l'employeur choisit de recourir, aux fins de décompte des heures accomplies, à un outil informatique comportant pour chaque salarié ses heures de travail anticipées, le système qu'il met en œuvre doit garantir que les éventuelles discordances entre le nombre d'heures anticipé et le nombre d'heures effectivement accomplies soient assurées d'être corrigées pour chaque jour et chaque semaine de travail.

Si la brièveté du délai selon lequel cette correction est effectuée participe du caractère objectif, fiable et accessible du système mis en œuvre, la circonstance, inhérente à un tel système, que, dans l'intervalle, le nombre d'heures mentionnée, qui ne figure qu'à titre provisoire dans l'outil informatique, puisse ne pas correspondre au nombre d'heures effectivement accomplies ne saurait, par elle-même, conduire à le regarder comme ne présentant pas les garanties d'objectivité, de fiabilité et d'accessibilité requises (CE, 17-4-25, n°492418).

Le terme de la suspension du contrat de travail

Un arrêt de travail prévoit une date de fin.

À l'issue de son arrêt de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (Cass. soc., 25-2-97, n°94-41351).

La visite médicale de reprise pas toujours obligatoire

Le terme de l'arrêt maladie n'est pas toujours la date de la fin de la suspension du contrat de travail.

Outre l'hypothèse d'une prolongation de l'arrêt maladie, il existe des hypothèses où le salarié doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail (art. L 4624-2-3 ; art. R 4624-31). Tel est le cas après une absence pour cause :

- de maladie professionnelle (quelle que soit la durée de l'arrêt de travail) ;
- d'accident du travail d'au moins 30 jours ;
- de maladie ou d'accident non professionnel d'au moins 60 jours.

Le salarié doit se rendre à sa visite médicale de reprise. À défaut, il commet une faute susceptible d'être sanctionnée, sauf à justifier d'un empêchement (Cass. soc., 24-1-18, n°16-25747).

La visite médicale de reprise a pour finalité de vérifier que l'état de santé du salarié lui permet de reprendre son poste de travail et de détermi-

ner les aménagements qui seraient éventuellement nécessaires à mettre en œuvre. Autrement dit, c'est sur cette compatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste de travail que le médecin du travail va devoir se prononcer.

Lorsqu'elle est obligatoire, c'est la visite médicale de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail.

Cette visite doit être organisée par l'employeur dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, et au plus tard dans les huit jours qui suivent la reprise effective du travail (art. R 4624-31). La Cour de cassation a précisé que l'employeur ne peut pas subordonner l'organisation de la visite au retour du salarié à son poste (Cass. soc., 3-7-24, n°23-13784).

Découlent du dispositif deux contradictions.

D'une part, puisqu'elle doit permettre de vérifier la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé du salarié, cette visite médicale devrait avoir lieu avant la reprise effective et non ultérieurement comme la loi l'autorise.

D'autre part, le système aboutit à une « bizarrerie juridique » conduisant à considérer le contrat de travail suspendu malgré la reprise de son travail par le salarié (Cass. soc., 30-11-10, n°09-40160).

Cette fiction juridique soulève des difficultés pratiques, d'autant

plus marquées que les employeurs peinent souvent à organiser cette visite dans le délai légal de huit jours en raison, notamment, de l'engorgement des services de santé au travail.

Si le retard pris dans la tenue de la visite médicale de reprise (voire l'absence) expose l'employeur à des risques juridiques, le salarié bénéficie, quant à lui, d'une protection relative contre les éventuelles sanctions.

■ L'absence ou le retard dans la visite de reprise : quel(s) risque(s) pour l'employeur ?

En premier lieu, l'employeur s'expose à devoir rémunérer son salarié, même s'il n'a pas repris dans les faits son activité, dès lors que ce dernier a indiqué se tenir à disposition de l'entreprise pour passer la visite médicale de reprise. La Cour de cassation a, en effet, jugé que : « le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise a droit au paiement de sa rémunération » (Cass. soc., 21-1-24, n°22-18437).

En second lieu, l'employeur, tenu par une obligation de sécurité, doit assurer l'effectivité des visites médicales obligatoires. Le fait pour l'employeur de ne pas organiser la visite de reprise dans les délais légaux constitue un manquement à son obligation de sécurité.

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Pendant longtemps, la Cour de cassation considérait qu'un tel manquement, quelle qu'en soit la raison, causait nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur devait indemniser. Par un revirement de jurisprudence malheureux, la chambre sociale est revenue sur sa position en jugeant que, désormais, le salarié devait impérativement prouver le préjudice subi du fait de ce manquement pour obtenir des dommages et intérêts (Cass. soc., 27-6-18, n°17-15438).

***Salariés,
n'oubliez pas de vous
tenir à disposition !***

En troisième lieu, l'absence d'organisation de la visite de reprise peut constituer un manquement suffisamment grave susceptible de requalifier une éventuelle prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou venir à l'appui d'une demande en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (Cass. soc., 8-2-17, n°15-14874 ; Cass. soc., 8-7-20, n°19-12530 ; Cass. soc., 23-9-20, n°18-26481).

En quatrième lieu, la Cour de cassation a récemment rappelé que la protection contre le licenciement, dont bénéficie le salarié en AT/MP (cf. infra), subsiste au-delà de la fin formelle de l'arrêt de travail, et ce, jusqu'à la réalisation effective de la visite médicale de reprise (Cass. soc., 14-5-25, n°24-12951). Ainsi, en cas de retard de l'employeur dans la réalisation de la visite médicale de

reprise, le salarié conserve le bénéfice de la protection contre le licenciement, et ce, même s'il a repris le travail depuis un certain temps.

En tout état de cause, l'employeur ne peut s'exonérer de sa faute en se prévalant d'une carence des services de santé au travail pour éviter une condamnation en justice (Cass. soc. 9-12-15, n°14-20377). Ainsi, en cas de condamnation en justice pour manquement à son obligation d'organiser une visite médicale de reprise, l'employeur doit en supporter l'entière responsabilité, à charge pour lui, dans un second temps, d'intenter une action récursoire contre son centre de santé au travail.

■ La situation du salarié dans l'attente de la visite de reprise

Un salarié peut-il être sanctionné dans l'attente de réalisation de la visite médicale de reprise ?

Si le salarié reprend effectivement son activité sans attendre la tenue de la visite médicale, il redevient soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur, et ce, malgré le maintien de la suspension de son contrat de travail (Cass. soc., 16-11-05, n°03-45000).

En revanche, tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu, l'absence du salarié ne peut être considérée comme fautive (Cass. soc., 22-2-17, n°15-22378). Et pour cause, le maintien de la suspension du contrat de travail (jusqu'à la réalisation de

Sécurité sociale Outre-Mer

Le décret n°2025-354 du 18 avril 2025, relatif à la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes et modifiant le Code de la Sécurité sociale, est paru au JO du 19.

Harcèlement moral Licenciement

Le licenciement d'un salarié sans lien avec le harcèlement moral qu'il a subi ou refusé de subir, n'est pas nul (Cass. soc., 9-4-25, n°24-11421).

Insertion par l'activité économique et entreprises adaptées

L'arrêté du 25 avril 2025, fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire, est paru au JO du 29.

Obligation de loyauté

Ne constitue pas une faute grave, le fait pour un salarié de transférer des documents professionnels confidentiels vers sa messagerie personnelle, en l'absence de divulgation de ces documents à des personnes extérieures à l'entreprise, étant relevé par ailleurs que le salarié avait une certaine ancienneté et n'avait aucun passé disciplinaire (Cass. soc., 9-4-25, n°21-12055).

Compte professionnel de prévention

Le décret n°2025-384 du 29 avril 2025, relatif au calcul du taux de la contribution prévue à l'article L 4163-21 du Code du travail, est paru au JO du 30.

la visite médicale de reprise) exclut toute faute au titre d'une prétendue absence injustifiée.

Un flottement jurisprudentiel

Cependant, un arrêt du 13 janvier 2021 (n°19-10437) a jeté le trouble (susceptible d'alimenter des contentieux) en semblant admettre la possibilité de licencier un salarié de retour d'arrêt maladie pour absence injustifiée malgré l'absence de tenue de la visite de reprise.

En l'espèce, a été validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, ne s'était pas présenté à son poste et n'avait donné aucune nouvelle à son employeur alors qu'une mise en demeure de justifier de son absence lui avait été envoyée.

L'importance de cette décision est néanmoins à nuancer.

En effet, dans une décision plus récente, en date du 1^{er} juin 2023 (n°21-24269), la Cour de cassation a jugé dans un cas similaire que le licenciement pour abandon de poste n'était pas fondé dès lors qu'aucune visite de reprise n'avait été organi-

sée en mettant en exergue que : « *En l'absence de visite de reprise organisée par l'employeur, le contrat de travail était demeuré suspendu, de sorte que l'employeur ne pouvait reprocher au salarié son absence* ».

L'une des différences entre ces deux affaires réside dans le fait que dans la première (n°19-10437), le salarié était en arrêt pour maladie non professionnelle, tandis que dans le second contentieux (n°21-24269), il s'agissait d'une maladie d'origine professionnelle (accident du travail). Toutefois, cette différence ne suffit pas à expliquer à elle seule l'écart de motivation entre les deux décisions...

Les effets de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie

Si l'arrêt maladie rejaillit sur le contrat de travail, il est, en principe, sans incidence sur le (ou les) mandat(s) éventuellement détenus par le salarié.

Les effets de la suspension sur la relation de travail

La suspension du contrat de travail entraîne une suspension de la prestation de travail et, par voie de conséquence, de la rémunération. Le sort des CP a fait l'objet d'évolutions favorables aux salariés.

■ La suspension de la prestation de travail

Un salarié en arrêt maladie est dispensé de toute obligation de travailler. L'employeur ne peut donc exiger du salarié la poursuite de la collaboration pendant l'arrêt

maladie, le salarié est en droit de refuser une telle requête (Cass. soc., 15-6-99, n°96-44772).

Le seul fait pour un employeur de faire travailler un salarié durant son arrêt de travail constitue un manquement à son obligation de sécurité ouvrant droit à réparation, sans que le salarié n'ait à démontrer l'existence d'un préjudice. Il importe peu que, dans les faits, l'intervention du salarié se soit révélée être ponctuelle (Cass. soc., 6-7-22, n°21-11751 ; Cass. soc., 4-9-24, n°23-15944).

Dans la pratique, si le salarié accepte de travailler pendant son arrêt maladie, la prestation de travail est effectuée le plus souvent de manière officieuse et aucun salaire n'est versé. Et pour cause, le salarié cumulant le versement d'IJSS avec son salaire, s'expose à devoir en rembourser – tout ou partie – à la Sécurité sociale. Dans une telle situation, l'employeur s'expose à une sanction pénale pour travail illégal.

S'il ne peut être contraint de travailler durant l'arrêt maladie, le salarié reste toutefois tenu par une

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

obligation de loyauté. À ce titre, le salarié ne peut pas refuser de restituer le matériel, les documents et les mots de passe d'accès, nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 18-3-03, n°01-41343). La seule limite à cette obligation de restitution du matériel réside dans le fait qu'elle ne doit pas impliquer l'accomplissement d'une prestation de travail (Cass. soc., 25-6-03, n°01-43155).

Une obligation de loyauté demeure

Enfin, la jurisprudence considère que l'exercice d'une autre activité pendant un arrêt maladie n'est pas – en soi – constitutif d'un manquement à l'obligation de loyauté dès lors qu'il s'agit d'une activité non concurrente ou bénévole (Cass. soc., 4-6-02, n°00-40894).

La Cour de cassation estime que, pour licencier un salarié pour faute, l'employeur doit démontrer l'existence d'un préjudice, notamment en démontrant que l'activité exercée par le salarié fait concurrence à son employeur.

Par un arrêt récent, la chambre sociale a fait évoluer sa jurisprudence en validant le licenciement pour faute grave d'un salarié sous statut (en l'espèce, le statut national du personnel des industries électriques et gazières interdisant expressément toute activité rémunérée pendant

un arrêt de travail pour maladie) pour avoir exercé une activité non concurrente durant son arrêt maladie. Dans ces circonstances, l'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. soc., 25-6-25, n°24-16172).

■ Une suspension de la rémunération

La suspension de la prestation de travail a pour corollaire la suspension de la rémunération.

Un système d'indemnisation prend alors le relais assuré, sous certaines conditions, par :

- la Sécurité sociale (les IJSS avec une éventuelle subrogation par l'employeur) ;
- le complément employeur (en application soit de l'article L 1226-1, soit de dispositions conventionnelles plus favorables) ;
- éventuellement la prévoyance.

Parmi les questions récurrentes se posant devant les tribunaux, figure le sort de la prime d'assiduité lorsqu'un salarié a été absent de l'entreprise pour cause de maladie.

Pour la Cour de cassation : « *Un accord collectif peut tenir compte des absences, y compris pour cause de maladie, pour le paiement d'une prime d'assiduité dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement ou conventionnellement assimilés à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution* » (Cass. soc., 8-1-20, n°18-17553).

Actions de groupe

La loi n°2025-391 du 30 avril 2025, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, est parue au JO du 2 mai. Elle supprime notamment les articles L 1134-6 à L 1134-10 du Code du travail.

Contrat de travail Transfert

Si la perte d'un marché n'entraîne pas, en elle-même, le transfert des contrats de travail, il en va autrement lorsque l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau titulaire s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome (CE, 6-5-25, n°473804).

Compte personnel de formation

Le décret n°2025-393 du 30 avril 2025, relatif au compte personnel de formation et au compte d'engagement citoyen des agents publics des réseaux consulaires, est paru au JO du 2 mai.

Travailleur itinérant Travail à domicile

L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ou qu'il a été convenu que le travail s'effectue sous la forme du télétravail.

Un salarié peut prétendre à cette indemnité, quand bien même l'employeur lui a fourni un véhicule de fonction et des outils de communication (Cass. soc., 2-4-25, n°23-22158).

Le même sort est réservé à la prime d'objectif dont le salarié, en arrêt maladie, peut également être malheureusement privé lorsqu'elle a été instituée afin de rémunérer une activité ou récompenser le salarié pour les services rendus en fonction du travail effectivement accompli (Cass. soc., 20-11-24, n°23-19352).

Un employeur ne peut demander à son salarié en arrêt maladie de remettre son véhicule de fonction, sauf stipulation contraire (Cass. soc., 2-4-14, n°13-10569). Cela s'explique par le fait qu'un salarié peut parfaitement faire un usage privé d'un véhicule de fonction.

■ L'acquisition et la prise des congés payés

Une multitude de questions se sont soulevées devant les tribunaux.

Parmi ces interrogations, se pose la question de savoir si un salarié en arrêt maladie durant ses CP conserve les CP acquis ?

Il s'agit ici de l'hypothèse d'un salarié dont les dates de CP ont été validées par l'employeur et qui tombe, malheureusement, malade aux dates initialement fixées. Le salarié est-il juridiquement considéré en arrêt de travail (permettant de conserver les CP acquis) ou, au contraire, en CP (perdant alors le bénéfice des CP acquis) ?

La réponse à apporter dépendait pendant longtemps du premier fait générateur de sorte que deux situations méritaient d'être distinguées.

La première situation était celle du salarié en arrêt maladie avant la prise de CP. L'arrêt maladie ayant pour effet de suspendre le contrat de travail, le salarié conservait alors les CP acquis. L'employeur avait même l'obligation de permettre au salarié, reprenant son travail avant la fin de la période de prise de CP, de poser les CP restants avant la fin de cette période (Cass. soc., 16-2-99, n°96-45364).

La seconde situation est celle du salarié qui tombe malade après avoir commencé à bénéficier de ses CP (dit autrement, pendant ses CP).

Jusqu'à récemment, la jurisprudence française n'était pas en conformité avec le droit communautaire. La Cour de cassation considérait que, sauf disposition conventionnelle plus favorable ou accord de l'employeur, le salarié ne pouvait exiger ni report ni prolongation de ses congés (Cass. soc., 4-12-96, n°93-44907).

Or, sur ce point, la CJUE :

– en soulignant *« la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé maladie »* ;

– considère qu'« une disposition nationale ne peut pas empêcher un travailleur dont l'incapacité de travail survient pendant ses congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail » (CJUE, 21-6-12, aff. C-78/11).

La Commission européenne a in-

diqué, le 18 juin 2025, dans un communiqué de presse, ouvrir une procédure d'infraction en envoyant une lettre de mise en demeure à la France pour manquement aux règles de l'UE sur le temps de travail en soulignant que : *« la législation française ne garantit pas que les travailleurs qui tombent malades pendant leur congé annuel puissent récupérer ultérieurement les jours de congé annuel qui ont coïncidé avec leur maladie »*. La France a deux mois pour se conformer aux règles européennes.

Une question d'actualité brûlante

La Cour de cassation vient de procéder à un revirement de jurisprudence attendu dans un arrêt du 10 septembre 2025 (n°23-22732). Désormais, lorsque le salarié tombe malade alors même que ses CP ont commencé, le salarié doit en conserver le bénéfice à l'issue de sa reprise.

Pour bénéficier du maintien de ses CP, il ne faut cependant pas oublier d'envoyer son arrêt maladie pendant son congé...

Une autre question s'est également posée : le salarié acquiert-il des CP au cours d'un arrêt maladie ?

À la suite de plusieurs arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 (n°22-17340, n°22-17341, n°22-17342, n°22-17638), le législateur s'est emparé de la question par la loi n°2024-364 du

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

22 avril 2024 visant à mettre le droit français en conformité avec le droit communautaire. Dès lors, la règle apparaît, à première vue, simplifiée et protectrice du salarié. En effet, la période d'arrêt maladie est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à CP (art. L 3141-5). Dit autrement, un salarié acquiert des CP en arrêt maladie, peu important que ce dernier soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Pour autant, à bien y regarder de plus près le législateur a instauré une véritable « usine à gaz », et ce, dans l'unique but de sécuriser au maximum les employeurs au détriment des droits des salariés.

Essayons d'en décrire les principales lignes...

Lorsque l'arrêt de travail est d'origine professionnelle, l'assimilation à du temps de travail effectif permet au salarié en arrêt maladie d'acquérir le même nombre de CP qu'un salarié qui travaille, à savoir deux jours et demi ouvrables de CP par mois d'arrêt, soit 30 jours ouvrables en cas d'arrêt sur la totalité de la période de référence d'acquisition (art. L 3141-5).

En revanche, lorsque l'arrêt de travail est d'origine non professionnelle, un mois d'arrêt maladie donne désormais droit à deux jours ouvrables de CP, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition (art. L 3141-5-1).

L'acquisition de CP limitée à deux jours ouvrables au lieu de deux jours

et demi ouvrables (pour les salariés qui travaillent) se justifie par le fait que ce sont seulement les quatre semaines de CP qui sont protégés par le droit communautaire.

Cette limite a dans la pratique des répercussions considérables.

Une usine à gaz protectrice des employeurs

Exemple :

Un salarié a été absent six mois sur la période d'acquisition comprise entre le 1^{er} juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N.

Il aura acquis 15 jours de CP au titre du travail (6 x 2,5).

Pour déterminer le nombre de CP auquel il pourra prétendre au titre de la maladie, il conviendra de procéder au calcul suivant :

– théoriquement, il aurait dû avoir 12 jours acquis durant son arrêt maladie (6 x 2) ;

– mais, en application de la limite annuelle de 24 jours ouvrables, il convient de procéder au calcul suivant $24 - 15 = 9$.

Le salarié ne pourra prétendre qu'à 9 jours de CP durant son arrêt maladie (et non 12), sauf disposition conventionnelle plus favorable, ou accord de l'employeur.

L'autre point complexe à prendre en considération est la limitation de la faculté de reporter les CP acquis durant la maladie.

Salarié protégé Procédure disciplinaire

L'employeur peut prendre, dans l'attente d'une éventuelle procédure disciplinaire, des mesures provisoires adaptées destinées à garantir les intérêts de l'entreprise, des autres salariés et des usagers, telles que la mise en disponibilité provisoire du salarié concerné, pourvu qu'il n'en résulte pas, sans l'accord du salarié, une modification durable de son contrat de travail.

Le Conseil d'État exerce un contrôle de la qualification juridique des faits sur la question de savoir si une mesure provisoire, prise à l'encontre d'un salarié protégé dans l'attente d'une éventuelle procédure disciplinaire, doit être regardée comme une mise à pied conservatoire au sens de l'article L 2421-1 (CE, 4-4-25, n°489866).

Intérimaires Frais de santé

Deux arrêtés sont parus au JO du 7 mai :

- l'arrêté du 29 avril 2025 portant extension de l'avenant n°9 du 27 septembre 2024 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'arrêté du 29 avril 2025 portant extension de l'avenant n°4 du 11 octobre 2024 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Sanction Règlement intérieur

Une sanction disciplinaire prévue par un règlement intérieur ne peut être prononcée que si les formalités prévues à l'article L 1321-4 ont bien été accomplies par l'employeur (Cass. soc., 21-5-25, n°23-23912).

Le salarié malade dispose d'un droit de report pour les CP qui n'ont pas pu être posés au cours de la période de prise des CP en raison d'un arrêt de travail. La durée de report est de 15 mois, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (art. L 3141-20).

Pour les CP acquis avant l'arrêt maladie ou pendant l'arrêt maladie

d'une durée inférieure à un an, le délai de report débute à compter de l'information du salarié, postérieurement à sa reprise d'activité sur le nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé pourront être pris (art. L 3141-19-1, al. 2). Aucun formalisme n'étant imposé, une simple mention figurant sur le bulletin de paie apparaît suffisante.

Si l'arrêt maladie dure depuis au moins un an et couvre toute la période de référence, le point de départ du délai de report est la date d'achèvement de la période de référence au cours de laquelle les CP sont acquis. Ainsi, au retour d'un arrêt maladie de longue durée, le salarié peut se retrouver avec un nombre très important de CP perdus en raison de cette limitation de la période de report.

Le maintien du mandat en dépit de la suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail en raison de la maladie n'entraîne pas celle des mandats.

Le salarié en arrêt maladie peut donc continuer d'exercer librement son mandat. Tout obstacle par l'employeur à cette liberté est constitutif d'un délit d'entrave.

Par exemple, un DS en arrêt maladie conserve la liberté de déplacement dans l'entreprise et de diffusion de tracts. Il doit également être invité par l'employeur aux éventuelles réunions de négociation.

De même, l'élus du CSE en arrêt maladie continue de recevoir les convocations aux réunions.

Les questions sur le sujet se cristallisent davantage sur la possibilité de bénéficier d'un crédit d'heures rémunéré. En effet, le droit du travail (et le droit à obtenir un crédit d'heures rémunéré) doit être concilié avec le droit de la Sécurité sociale. Cette question ne doit pas être négligée car, en cas de non-respect des règles, le salarié s'expose à

devoir rembourser à la CPAM les IJSS versées.

Suspension du contrat mais continuité du mandat !

Sur ce point, la Cour de cassation a jugé que l'exercice répété et prolongé d'une activité de représentant du personnel est incompatible avec le versement, par la CPAM d'IJSS, et ce, même si les heures de délégation prises par l'intéressé coïncidaient aux heures de sortie autorisées (Cass. 2^{ème} civ., 9-12-10, n°09-17449).

La Cour de cassation, dans un arrêt ultérieur a précisé (Cass. ch. mixte, 21-3-14, n°12-20002) qu'un salarié en arrêt maladie s'il poursuit son activité, liée à son mandat de représentant du personnel, peut obtenir paiement de ses heures de délégation à la seule condition de justifier

d'une autorisation préalable de son médecin traitant d'exercer son mandat.

Quid du remplacement du salarié qui n'est plus en capacité physique d'exercer son mandat ?

Pour un élu du CSE, un suppléant peut procéder au remplacement d'un titulaire en arrêt maladie.

Contrairement aux élus au CSE, les DS n'ont pas de suppléants. Le remplacement provisoire du DS nécessite de procéder à une nouvelle désignation par le syndicat qui l'a désigné.

Celle-ci doit être portée à la connaissance de l'employeur, de l'inspecteur du travail et des salariés de l'entreprise.

En principe, le périmètre de désignation doit être précisé mais en l'absence d'indication, la jurisprudence considère que le périmètre est identique à celui de la désignation de la personne remplacée (Cass. soc., 11-2-09, n°08-60490).

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Si le syndicat souhaite rétablir dans ses fonctions le DS remplacé, il doit procéder à une nouvelle désignation, ce qui ouvre un nouveau délai de contestation (Cass. soc., 12-2-92, n°91-60191).

Quid du sort de la maladie sur le mandat de conseiller prud'homme ?

Le Code du travail ne prévoit rien quant à l'incidence d'un arrêt maladie sur le mandat de conseiller prud'homme.

Le Ministère se prévaut de la circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes (pourtant dépourvue de valeur normative) pour interdire aux conseillers prud'hommes d'exercer leur mandat durant la maladie.

La même interdiction s'applique aux conseillers prud'hommes souhaitant bénéficier d'une formation continue AFIP durant un arrêt maladie.

Force Ouvrière s'oppose à une telle interprétation et défend la possibilité d'exercer le mandat de conseiller prud'homme pendant un arrêt maladie, sous réserve :

- d'être autorisé par le médecin traitant ;
- et de ne pas donner lieu à indemnisation (pour évincer les problématiques de cumul des IJSS et de l'indemnisation du mandat).

Un tel positionnement serait en cohérence avec :

- d'une part, le Code du travail et la jurisprudence permettant l'exercice du mandat (détenu dans l'entreprise) pendant un arrêt de travail ;
- d'autre part, l'article L 323-6, 4° du Code de la Sécurité sociale, qui autorise l'exercice d'une activité non rémunérée pendant un arrêt de travail, sous réserve d'accord médical et d'information de la CPAM.

Représentativité syndicale Périmètre de négociation

Il résulte des articles L 2121-1, L 2121-2 et L 2122-5 que, sans préjudice de l'application des règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales propres aux accords inter-branches ou aux accords de fusion de branches, le ministre chargé du travail est compétent pour, s'il y a lieu, arrêter, sous le contrôle du juge administratif, la liste des organisations syndicales représentatives et leurs audiences respectives dans un périmètre utile pour une négociation en cours ou à venir, y compris lorsque celui-ci ne correspond pas à une « *branche professionnelle* » au sens de l'article L 2122-11.

Lorsqu'un tel périmètre couvre les « *activités de transport et de travail aériens* », il résulte des dispositions de l'article L 6524-2 du code des transports telles qu'éclairées par les travaux parlementaires ayant précédé leur adoption, que cet arrêté doit aussi mentionner, au sein de la liste des organisations syndicales représentatives, celles qui satisfont aux conditions de l'article L 6524-3 du code des transports et préciser leur audience pour la négociation des accords collectifs.

L'article L 6524-2 du code des transports impose la constitution d'un collège électoral spécifique au personnel navigant technique dans les entreprises de transport et de travail aérien lorsque le nombre de personnels navigants techniques est au moins égal à vingt-cinq au moment de la mise en place ou du renouvellement du CSE. Il y a donc lieu d'apprécier, au sein de ce collège, si des organisations syndicales catégorielles satisfont aux conditions prévues à l'article L 6524-3 du code des transports (CE, 4-4-25, n°475033).

La rupture du contrat de travail du salarié en arrêt maladie

Outre le licenciement, d'autres modes de rupture du contrat de travail peuvent intervenir pendant un arrêt maladie, à condition de respecter le juste équilibre entre la liberté contractuelle et la protection du salarié, tel que recherché par la loi et la jurisprudence.

L'encadrement du licenciement du salarié en arrêt maladie

Si le licenciement d'un salarié en arrêt maladie n'est pas, en soi, interdit, il reste néanmoins strictement encadré, afin d'éviter toute mesure discriminatoire.

■ Le principe : l'interdiction des discriminations

Le licenciement peut-il être motivé par la maladie ? La réponse est négative : un tel licenciement serait jugé nul en raison de son caractère discriminatoire (art. L 1132-1).

En matière de discrimination, le salarié bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve devant le juge. Il doit seulement présenter des éléments de fait laissant supposer une discrimination en raison de son état de santé. Il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Constitue, par exemple, des éléments de fait laissant supposer une discrimination, la preuve de la réception antérieurement au licenciement d'une lettre par l'employeur l'informant que le salarié souffrait

d'une tumeur cérébrale de nature à altérer son comportement (Cass. soc., 17-1-24, n°22-13144).

Licencier en raison de l'état de santé est discriminatoire...

Un tel licenciement discriminatoire est jugé nul. Le salarié dispose au choix d'un droit soit à la réintégration dans son emploi (ou un emploi équivalent) soit au versement de dommages et intérêts déplaçonnés (et au moins égal à six mois de salaire – art. L 1235-3).

L'employeur peut s'opposer à la réintégration uniquement s'il justifie d'une impossibilité de procéder à cette réintégration. Le seul fait qu'un salarié soit en arrêt maladie au moment de la demande ne suffit pas à établir une impossibilité de réintégration. Il en va de même lorsque le salarié bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en raison d'un taux d'invalidité, même si son poste – en l'occurrence celui de vendeur polyvalent – exige de rester debout (Cass. soc., 20-11-24, n°22-23718).

■ Les possibilités strictement encadrées de licenciement

La maladie peut être constitutive du motif de licenciement si celle-ci est constatée par le médecin du travail par un (ou plusieurs) avis d'aptitude au poste accompagnée (sauf exceptions) de l'impossibilité de procéder à un reclassement approprié. Pour licencier un salarié pour inaptitude, l'employeur devra, par ailleurs, respecter une procédure particulière (imposant, sauf exception, la consultation du CSE et l'information par écrit de l'impossibilité de reclassement). Des précisions sur ce point seront apportées dans une étude ultérieure.

Un employeur en possession d'un avis d'aptitude peut-il licencier le salarié pour un motif étranger à l'inaptitude ?

La jurisprudence considère que les règles relatives à l'aptitude étant d'ordre public, un tel licenciement serait jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20-12-17, n°16-14983). Ainsi, la voie du licenciement pour absence prolongée désorganisant l'entreprise est fermée aux employeurs (Cass. soc., 5-12-12, n°11-17913) ainsi que celle du li-

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

licenciement pour motif économique (Cass. soc., 14-3-00, n°98-41556). Il existe une exception à cette règle en cas de licenciement économique résultant de la cessation totale et définitive de l'activité d'une entreprise n'appartenant pas à un groupe (Cass. soc., 4-10-17, n°16-16441).

Un salarié malade peut-il être licencié pour un autre motif que le licenciement pour inaptitude ?

Pour examiner les autres possibilités de licenciement d'un salarié malade, une distinction doit être faite selon que l'arrêt maladie soit d'origine non professionnelle ou professionnelle (ce dernier ouvrant droit à une protection renforcée).

En cas de maladie non professionnelle, le salarié peut être licencié comme n'importe quel autre salarié.

Un salarié en arrêt maladie peut ainsi, par exemple, faire l'objet d'un licenciement disciplinaire, si une faute est susceptible de lui être reprochée. Toutefois, une vigilance particulière s'impose sur le respect par l'employeur du délai de prescription du fait fautif de deux mois. Et pour cause, la maladie n'a pas pour effet ni de suspendre, ni d'interrompre la prescription du fait fautif (Cass. soc., 20-11-14, n°13-16546).

Comme vu plus haut, bien que le contrat de travail soit suspendu pendant l'arrêt de travail, le salarié reste tenu par une obligation de loyauté envers son employeur. Un acte déloyal commis durant un arrêt maladie, s'il cause un préjudice à l'employeur, est susceptible de constituer une cause réelle et sé-

rieuse de licenciement, voire une faute grave (Cass. soc., 15-6-99, n°96-44772 ; Cass. soc., 19-3-14, n°12-28822).

***...mais l'employeur
n'est pas sans
ressources...***

L'employeur peut également procéder au licenciement, non pas en raison de la maladie elle-même, mais en raison des conséquences de l'absence prolongée ou répétée de celle-ci sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette possibilité de licenciement est écartée si l'arrêt de travail résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Tel est par exemple le cas lorsque la maladie est la conséquence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 11-10-06, n°04-48314 ; Cass. soc., 16-12-10, n°09-41640), d'une exposition à un stress permanent et prolongé lié à une surcharge de travail (Cass. soc., 13-3-13, n°11-22082) ou d'une méconnaissance des préconisations du médecin du travail (Cass. soc., 14-6-16, n°14-27994).

Pour justifier d'un tel licenciement, l'employeur doit prouver au regard de la situation objective de l'entreprise qu'il se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son bon fonctionnement (Cass. soc., 16-7-98, n°97-43484).

Sanction

Répétition des faits

La poursuite par le salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires, y compris ceux déjà sanctionnés, pour prononcer une nouvelle sanction.

Il résulte de cette règle, qu'un employeur peut sanctionner un salarié qui ne s'est pas présenté dans l'entreprise pour effectuer son tour de garde conformément au planning, après avoir sanctionné le salarié en raison du refus de ce dernier de quitter l'entreprise et de prendre son jour de repos (Cass. soc., 6-5-25, n°23-19041).

Gens de mer

Le décret n°2025-529 du 11 juin 2025, portant modification du décret n°2020-704 du 10 juin 2020 relatif aux garanties financières en cas de décès et d'incapacité de longue durée et en cas d'abandon des gens de mer, est paru au JO du 13.

Liberté d'expression Faute lourde

Le fait, pour un salarié, d'envoyer une lettre à deux administrateurs membres du bureau de l'association qui l'emploie, lettre dans laquelle le salarié indique que la continuité des établissements est en péril et qui contient un questionnaire transmis au président de l'association, ne caractérise pas une intention de nuire du salarié.

La faute lourde ne peut donc être retenue.

Ne caractérise pas non plus une faute lourde, le fait pour un salarié de diffuser largement une lettre (en l'espèce, ARS, inspection du travail, médecin du travail, syndicats) dans laquelle il reproche les propos tenus par le président de l'association lors d'une réunion avec des représentants du personnel (Cass. soc., 6-5-25, n°23-22730).

Pour apprécier la perturbation de l'entreprise, le juge prend en compte plusieurs éléments tels que la taille de l'entreprise et la nature de l'activité. Par ailleurs, l'employeur doit démontrer que :

- d'une part, le remplacement est nécessaire. Tel n'est, par exemple, pas le cas lorsque l'employeur a procédé au remplacement du salarié malade par une embauche en CDD (Cass. soc., 2-3-05, n°03-42800) ou par le recours à un prestataire extérieur (Cass. Ass. plén., 22-4-11, n°09-43334) ;
- d'autre part le remplacement est « définitif », ce qui implique la conclusion d'un CDI.

Une protection différente selon l'origine de l'arrêt, professionnelle ou non professionnelle

Le délai accordé pour pourvoir au remplacement est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond. Sont prises en compte, les spécificités de l'entreprise et de l'emploi ainsi que les démarches que l'employeur doit accomplir pour pourvoir au remplacement (Cass. soc., 15-3-05, n°03-41746).

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié bénéficie d'un régime de protection renforcée contre le licenciement énoncé à l'article L 1226-9. Cette protection ne bénéficie, en revanche, pas aux salariés victimes d'un accident de trajet (art. L 1226-6

et L 1226-7 ; Cass. soc., 23-4-80, n°78-40586 ; Cass. soc., 10-5-84, n°80-41388).

Pour bénéficier de cette protection, il faut que l'employeur ait eu connaissance de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie au moment du licenciement (Cass. soc., 10-2-02, n°00-40436 ; Cass. soc., 22-2-06, n°04-44957).

Que convient-il d'entendre par connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident ?

Il faut simplement que le salarié porte à la connaissance de l'employeur qu'il est arrêté en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ainsi, il n'est pas exigé une reconnaissance officielle du caractère professionnel de la maladie par la CPAM pour permettre au salarié de bénéficier de la protection prévue par le Code du travail.

Autre interrogation, à quelle date l'information doit-elle être portée à la connaissance de l'employeur ?

Cette connaissance s'apprécie à la date d'envoi de la lettre du licenciement. Autrement dit, le salarié qui, postérieurement à son entretien préalable, communique à son employeur un arrêt de travail reposant sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, bénéficie du régime protecteur (Cass. soc., 8-10-91, n°89-45513 ; Cass. soc., 10-5-95, n°91-45527).

Quelle est l'étendue de la protection contre le licenciement d'un salarié

en arrêt de travail d'origine professionnelle ?

Le licenciement d'un salarié en maladie ou accident d'origine professionnelle n'est licite que s'il repose sur :

- une faute grave du salarié (commise antérieurement, concomitamment ou postérieurement à l'arrêt de travail) ;
- une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé du salarié.

C'est à la date de la rupture qu'il convient d'apprécier l'impossibilité de maintenir le contrat (Cass. soc., 25-5-93, n°90-44451 ; Cass. soc., 16-3-94, n°89-43586). Autrement dit, le salarié qui notifie un arrêt de travail d'origine professionnelle postérieurement à l'entretien préalable, doit bénéficier de la protection contre le licenciement. L'employeur aura néanmoins des possibilités de contester cette protection ultérieurement.

Dernière précision, une cause économique de licenciement ne démontre pas, à elle seule, une impossibilité de maintenir le contrat de travail. Caractérise, en revanche, une telle impossibilité, la cessation d'activité de l'employeur (Cass. soc., 15-3-05, n°03-43038).

■ Les interrogations juridiques annexes au motif de licenciement

Même si le salarié est en arrêt maladie, la procédure de licenciement

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

doit être respectée et notamment l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable.

En cas de maladie, le report de l'entretien préalable n'est pas de droit

Si l'employeur se doit de convoquer le salarié à un entretien préalable, il n'a pas l'obligation de faire droit à la demande du salarié de reporter l'entretien du fait de l'arrêt maladie (Cass. soc., 25-11-92, n°89-42186). En l'absence du salarié à la date fixée pour l'entretien, l'employeur peut continuer la procédure en envoyant la lettre de licenciement.

Toutefois, lorsqu'un salarié en arrêt maladie rencontre des difficultés pour se rendre physiquement à l'entretien préalable, il peut être opportun d'écrire à l'employeur (en réponse au courrier de convocation) pour solliciter des aménagements. Ces ajustements peuvent prendre la forme d'un report de l'entretien à un horaire compatible avec les heures de sortie autorisées par l'arrêt de travail, de la possibilité soit d'être représenté, soit de transmettre des observations écrites sur le motif de licenciement envisagé.

En effet, bien que cette exigence ne soit pas juridiquement sanctionnée, l'administration considère que, lorsqu'un salarié en arrêt maladie ne peut assister personnellement à l'entretien préalable, l'employeur doit lui permettre d'être représenté,

de connaître les motifs du licenciement envisagé et de présenter ses observations (Lettre DGTE : Bull. Doc. TE n° 66-1974).

Une fois le licenciement notifié, se pose la question du sort du préavis et du calcul de l'assiette de l'indemnité de licenciement.

Pour déterminer le sort du préavis d'un salarié en arrêt maladie, il convient de distinguer deux hypothèses.

La première hypothèse est celle d'un salarié licencié qui, par la suite, est en arrêt maladie en cours de préavis. Le préavis étant un délai préfix, la maladie n'a pas pour effet de reporter le terme du préavis. Le préavis continue donc à courir (Cass. soc., 28-6-89, n°86-42931).

La seconde hypothèse est celle du salarié en arrêt maladie au moment de la notification de son licenciement.

L'arrêt maladie constitue une impossibilité d'exécuter le préavis de sorte que le salarié est dispensé de son accomplissement. Cela signifie que l'employeur ne peut, dans de telles circonstances, ni exiger l'accomplissement du préavis, ni demander en justice une condamnation à ce titre (Cass. soc., 25-6-25, n°21-16745).

Mais, pour autant, cette dispense de préavis doit-elle être rémunérée ?

En principe, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le préavis n'a pas à être rémunéré. Le salarié ne peut donc pas prétendre

CPRI

L'arrêté du 6 juin 2025, portant attribution des sièges de membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour le mandat 2025-2029, est paru au JO du 12.

Syndicat – Adhésion

L'émission d'un chèque par un salarié peut caractériser son adhésion au syndicat, peu importe la date à laquelle il est encaissé. Un tribunal judiciaire ne peut pas dès lors annuler la désignation d'un RSS au motif que, au jour de sa désignation, le syndicat n'a pas encore encaissé les chèques des salariés correspondant au montant de leur cotisation (Cass. soc., 9-4-25, n°24-15975).

Mandats syndicaux Certifications des compétences

L'arrêté du 12 juin 2025, fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi, est paru au JO du 18.

PAP – Négociation

Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, la décision de rejet implicite de l'autorité administrative relative à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges est confirmée et l'entreprise doit être renvoyée à la négociation (Cass. soc., 6-5-25, n°24-17928).

CDD d'usage

Le décret n°2025-552 du 18 juin 2025 relatif aux secteurs d'activités dans lesquels il peut être recouru au contrat à durée déterminée d'usage, est paru au JO du 20.

au versement d'une indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 11-7-00, n°98-45471 ; Cass. soc., 11-3-16, n°15-11443).

Il existe trois exceptions à l'impossibilité pour le salarié d'obtenir la rémunération de la dispense de préavis.

La première exception est celle du licenciement motivé par une inaptitude d'origine professionnelle (ATMP) : la dispense de préavis doit alors être rémunérée.

La seconde exception concerne les employeurs qui – du fait de leurs manquements – sont à l'origine de la maladie du salarié (par exemple la reconnaissance d'un harcèlement

moral dans le cadre d'une action en prise d'acte ou résiliation judiciaire). En cas de contentieux, l'employeur sera redevable de l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 29-6-17, n°15-15775).

La troisième exception vise le salarié, licencié durant son arrêt maladie, qui est ultérieurement reconnu apte à reprendre le travail avant la fin de son préavis et justifie avoir informé l'employeur de sa disponibilité (Cass. soc., 8-1-97, n°93-42846).

Lorsque le salarié est en arrêt maladie depuis un certain temps (notamment à la suite d'un mi-temps thérapeutique) la détermination de l'assiette de calcul de

l'indemnité de licenciement peut s'avérer complexe.

Un préavis même non effectué est payé dans certains cas

La Cour de cassation a précisé que, dans une telle hypothèse, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique (Cass. soc., 23-5-17, n°15-22-223 ; Cass. soc., 5-3-25, n°23-20172).

Les autres modes de rupture du contrat de travail du salarié en arrêt maladie

La rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie, la fin du CDD par l'arrivée du terme et la rupture de la période d'essai sont en principe ouvertes.

■ La possible conclusion d'une rupture conventionnelle

Dans une volonté de sécuriser le dispositif, la Cour de cassation a admis qu'une rupture conventionnelle puisse valablement être conclue avec un salarié en arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non), sauf à démontrer l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement (Cass. soc., 30-9-14, n°13-16297 ; Cass. soc., 30-9-13, n°12-19711).

Cette position jurisprudentielle ne s'imposait pas avec évidence. Elle est d'ailleurs largement critiquable, et ce, pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, il convient de rappeler que la Cour de cassation avait exclu, pour l'ancêtre de la rupture conventionnelle, toute rupture d'un commun accord pendant une période de suspension du contrat liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle (Cass. soc., 4-1-00, n°97-44566).

Ensuite, cette solution semble aller à l'encontre de l'esprit ayant dicté la création de la rupture conventionnelle. Ce mode de rupture, voulu par les partenaires sociaux comme une voie alternative à la démission et au licenciement, n'avait aucunement

vocation à permettre à l'employeur de contourner le régime protecteur applicable au salarié dont le contrat est suspendu pour cause de maladie professionnelle, voire d'inaptitude.

D'un point de vue pratique, on peut légitimement s'interroger sur l'intérêt réel qu'un salarié en arrêt de travail aurait à accepter une rupture conventionnelle. L'état de maladie s'accompagne, par ailleurs, bien souvent d'une certaine vulnérabilité, ce qui devrait inciter à une vigilance accrue. Le vice du consentement ne devrait donc pas être écarté aussi facilement par le juge.

En validant la rupture conventionnelle dans le contexte d'un arrêt maladie d'origine professionnelle, les juges adoptent une lecture dis-

L'INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

cutable de l'article L 1226-9 interdisant à l'employeur de rompre le contrat au cours de la suspension pour cause de maladie d'origine professionnelle, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie ou à l'accident.

■ Le terme du CDD

La maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, n'a pas pour effet de reporter le terme du CDD. Le contrat prend donc fin au terme initialement prévu (art. L 1226-19).

En revanche, lorsque le CDD contient une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser ce renouvellement pendant la période de suspension liée à l'arrêt de travail, sauf à invoquer un motif réel et sérieux étranger à la maladie ou à l'accident (Cass. soc., 5-3-87, n°84-42895 ; Cass. soc., 12-2-02, n°00-41222).

■ La fin de la période d'essai

Lorsqu'un salarié tombe malade au cours de sa période d'essai, deux problématiques peuvent se poser.

La première concerne l'incidence de l'arrêt maladie sur le terme de la période d'essai. Contrairement au CDD, l'arrêt de travail a pour effet de prolonger la période d'essai pour une durée équivalente à celle

de l'absence (Cass. soc., 12-2-93, n°88-44572 ; Cass. soc., 26-1-11, n°09-42492).

La maladie durant l'essai, une protection à relativiser

La seconde question porte sur la possibilité pour l'employeur de rompre la période d'essai alors que le salarié est en arrêt maladie. Pour y répondre, il convient de distinguer selon l'origine (professionnelle ou non) de la maladie.

Lorsque la maladie est d'origine professionnelle, la liberté de rompre la période d'essai se trouve limitée par le régime de protection applicable aux accidents du travail et maladies professionnelles (art. L 1226-9). Dans ce cas, sauf à justifier d'une faute grave ou d'une impossibilité de rompre le contrat de travail, toute rupture de la période d'essai est nulle (Cass. soc., 12-5-04, n°02-44325).

En revanche, lorsque la maladie est d'origine non professionnelle, la rupture de l'essai est possible (Cass. soc., 4-4-12, n°10-23876) à condition qu'elle ne soit pas fondée sur un motif discriminatoire. Autrement dit, elle ne doit avoir aucun lien avec l'état de santé du salarié (Cass. soc., 16-2-05, n°02-43402 ; Cass. soc., 12-9-18, n°16-26333).

MS

Demandeurs d'emploi

Le décret n°2025-478 du 30 mai 2025, relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations, est paru au JO du 31.

Astreinte

En vertu de l'article L 3121-9, la Cour de cassation rappelle que le salarié n'a pas l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité lors d'une astreinte (Cass. soc., 6-5-25, n°23-22730).

Wallis et Futuna

La loi n°2025-486 du 2 juin 2025, relative au transfert à l'Etat des personnels enseignants de l'enseignement du premier degré dans les îles Wallis et Futuna, est parue au JO du 3.

Particulier employeur Licenciement

L'article L 1132-1 fait interdiction de rompre le contrat d'un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap mais ne s'oppose pas au retrait de l'enfant à une assistante maternelle en raison de la désorganisation familiale engendrée par l'absence de cette dernière (Cass. soc., 14-5-25, n°23-22583).

Saisie des rémunérations

Le décret n°2025-493 du 3 juin 2025, relatif au registre numérique des saisies des rémunérations, à la procédure de saisie des rémunérations et à la formation des commissaires de justice réparateurs, est paru au JO du 4.

Syndicat – Statuts

L'interprétation des statuts d'une organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 4-6-25, n°23-60116).