

Arrêt maladie en CDD : règles et indemnisations

Description

Un [arrêt maladie](#), qu'il soit d'origine professionnelle ou non, n'est pas incompatible avec un [Contrat à Durée Déterminée](#) (CDD). Toutefois, au vu de la particularité de ce contrat de travail, le salarié [en CDD](#) doit respecter certaines formalités s'il souhaite pouvoir jouir de tous ses droits.

Ainsi, outre le fait d'informer son employeur de la raison de son absence ainsi que de la durée prévisible de celle-ci, le salarié absent devra observer des modalités en vue d'obtenir des indemnités journalières d'arrêt maladie.

Dans ces conditions, le salarié pourra bénéficier du droit de retrouver son emploi à terme de son arrêt, être reclassé en cas d'inaptitude médicale, ou obtenir des indemnités en cas de rupture de son contrat de travail.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

L'arrêt maladie en cdd : les modalités a respecter

Pour qu'un salarié en CDD arrêté pour maladie soit en règle avec son employeur et puisse être bénéficiaire d'indemnisations, il doit respecter certaines modalités lors de son absence :

- L'observation obligatoire des prescriptions médicales ;
- Le respect des contrôles organisés par le service du contrôle médical ;
- Le respect des heures de sorties de son domicile autorisées par le médecin du travail ;
- Ne pas séjourner en dehors de son domicile sans l'accord préalable de la caisse d'assurance maladie ;
- Ne pas exercer d'activité professionnelle ou non professionnelle, tant que celle-ci n'a pas été autorisée par le médecin du travail.

L'arrêt maladie en cdd : la rémunération du salarié

Le salarié en CDD en arrêt maladie est indemnisé d'une part, par l'assurance maladie

pendant la suspension de son contrat de travail, et d'autre part, l'employeur lui verse une indemnité complémentaire.

L'indemnisation par la caisse d'assurance maladie

En principe, comme tout salarié en [CDI](#), le salarié en CDD percevra des indemnités journalières (IJ), [durant la suspension du contrat de travail](#), versées par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Leur montant variera en fonction du salaire du salarié.

Ces indemnités journalières seront versées après 3 jours de carence.

Les AJ correspondent à 50 % du salaire journalier de base (calculé sur la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires bruts). Cette indemnité ne peut aller au-delà de 1,8 du SMIC.

Toutefois, ces indemnités ne seront versées que sous réserve de certaines formalités dues par le salarié :

- Le salarié doit faire connaître la prescription de son médecin dans les 48 heures à son employeur ;
- Il doit également adresser son certificat médical à sa caisse d'assurance maladie.

La caisse d'assurance maladie, chargée d'indemniser le salarié pendant cette période, aura la faculté de statuer sur le caractère professionnel ou non de la maladie ou sur la qualité d'[accident de travail que ce soit durant un CDD](#) ou un CDI.

L'indemnisation complémentaire par l'employeur

L'employeur peut également se trouver dans l'obligation d'indemniser le salarié. Cette indemnité est obligatoire pour des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Elle est calculée selon les modalités suivantes, établies à [l'article D1226-1 du code du travail](#):

- Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

L'indemnité augmente avec l'ancienneté du salarié ([article D1226-2 du code du travail](#)).

Par ailleurs, il est conseillé au salarié de consulter la convention collective dont il dépend, celle-ci peut prévoir des conditions plus favorables pour le maintien d'une fraction du salaire par l'employeur.

A noter : Il est également possible que l'entreprise ait souscrit à un régime de prévoyance collective, géré par un organisme spécialisé, assurant le maintien de la totalité du salaire pendant l'arrêt maladie, ou prévoyant la prise en charge des frais de santé.

L'arrêt maladie en cdd : la reprise du travail

Au terme de l'arrêt maladie, le salarié reprend son travail s'il est considéré apte à le faire. A l'inverse, s'il est inapte, son employeur peut lui proposer un poste adapté. En cas de reclassement impossible, il pourra être mis fin au CDD.

La reprise du travail par le salarié au terme de l'arrêt maladie

En principe, le contrat du salarié en arrêt maladie est considéré comme seulement suspendu. De ce fait, son emploi doit être maintenu durant ce terme.

L'employeur peut toujours décider de rompre le contrat de travail. Toutefois, il doit le justifier par des éléments concrets, tels qu'une faute grave du salarié, la force majeure, l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, ou un commun accord des parties.

Attention : Le fait que le salarié soit arrêté pour maladie ne constitue pas un cas de force majeure valable, ni une faute grave du salarié, pouvant justifier un [licenciement arrêt maladie](#).

Si le salarié est tout de même licencié pendant la suspension de son contrat de travail, sans qu'il ait été déclaré inapte à l'issue de la suspension de son contrat de travail, ou sans commun accord des parties, l'employeur sera dans l'obligation de verser une indemnité correspondant au préjudice subi.

La reprise du travail par le salarié déclaré inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte d'après le médecin du travail à retrouver son poste en CDD, il est dans l'obligation de l'employeur de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant.

Si l'employeur est dans l'impossibilité justifiée de reclasser le salarié, ou si le salarié refuse un emploi qui lui est offert dans ces conditions, ou encore si l'avis du médecin du travail précise qu'il serait préjudiciable pour le salarié tout maintien ou tout reclassement, l'employeur bénéficie du droit de rompre le [CDD à terme imprécis](#).

Le salarié voyant son contrat rompu dans ces conditions, bénéficie du droit à une indemnité. Cette indemnité doit être supérieure ou égale au double à l'indemnité légale de licenciement prévue à [l'article L.1234-9 du Code du travail](#).

Outre cette indemnité de licenciement s'ajoutera l'indemnité légale due à tous les contrats en CDD : l'indemnité de précarité.

Par ailleurs, il est possible qu'à l'issue d'un délai d'un mois (à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail), le salarié déclaré inapte n'a pas fait objet d'un reclassement par son employeur, et son contrat n'a pas été rompu. Dans ce cas de figure, l'employeur sera dans l'obligation de verser au salarié une indemnité dont le montant correspondra à l'emploi que le salarié occupait avant son arrêt maladie.

La reprise anticipée du travail par le salarié

Si le salarié décide de reprendre le travail avant le terme initialement prévu de son arrêt maladie, il est formellement tenu d'en informer sa caisse d'assurance maladie afin de ne plus percevoir d'indemnités journalières. Sans cela, le salarié fera objet d'une sanction et d'une récupération du trop-perçu par la caisse d'assurance maladie.

La possibilité de prolonger le contrat de travail

En principe, lors d'un arrêt maladie, le contrat de travail du salarié en CDD est considéré comme suspendu. De fait, son terme ne peut être reporté et l'employeur ne sera pas tenu de prolonger la durée du CDD.

Dès lors, malgré l'arrêt du salarié, la fin du contrat prendra fin à la date initialement prévue.

Toutefois, sous réserve de certaines conditions, il est possible que l'employeur

prolonge le CDD.

En l'occurrence, si l'arrêt maladie est d'origine professionnelle (maladie professionnelle ou accident de travail) et qu'une clause du contrat le prévoit, le salarié se verra prolonger son contrat de travail.