

Le droit du travail

La suspension du contrat de travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Le congé pour maladie.....	2
Les congés pour maladie professionnelle ou non professionnelle.....	2
Le congé pour maladie non-professionnelle	2
Le congé pour maladie professionnelle	4
La reprise de travail	4
Les congés pour maternité et paternité.....	5
Le congé maternité	5
Le congé paternité	7
Références	8

Préambule

Un certain nombre d'évènements peuvent venir perturber l'exécution du contrat de travail.

Dans cette leçon, nous verrons quels sont les évènements qui vont suspendre l'exécution du contrat de travail.

La suspension est la situation où le contrat de travail est maintenu mais les obligations essentielles nées du contrat sont momentanément interrompues. Les causes sont variées, comme la maladie, la grève, le chômage partiel.

L'enjeu de la qualification est le régime applicable.

Le congé pour maladie

Les congés pour maladie professionnelle ou non professionnelle

Le régime posé par le droit social (code du travail et code de la protection sociale) est différent selon l'origine de la maladie :

- La maladie professionnelle correspond à une pathologie liée au travail à apparition progressive ;
- La maladie non professionnelle correspond à une incapacité temporaire sans lien avec le travail et constatée par un arrêt maladie.

En pratique, le salarié malade est d'abord en arrêt maladie et, en cas de maladie professionnelle, obtient rétroactivement une prise en charge.

Le congé pour maladie non-professionnelle

L'incapacité doit être réelle, temporaire et justifiée.

Le salarié doit prévenir en principe l'employeur dans les 48 h, adresser un certificat médical et accepter une éventuelle contre-visite. C. trav., art. L. 1226-7

Versement d'indemnités journalières

Pour combler la perte de salaire engendrée par la suspension du contrat, le salarié perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont dues à partir du 4ème jour et correspondent à 50% de la rémunération, dans la limite de plafonds.

Pour les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise, après un délai de 8 jours, l'employeur doit verser des indemnités légales différentielles, d'un montant de 90% pendant 30 jours et 66,66% les 30 jours suivants. Le délai de carence de 3 jours peut être également pris en charge par l'employeur selon la convention collective applicable. C. trav., art. L. 1226-7

Le versement des indemnités est suspendu en séjour temporaire à l'étranger en l'impossibilité de contrôle. Civ. 2, 5 juin 2025, n°22-22.834

Protection de l'emploi

Il est interdit à tout employeur de licencier un salarié en raison de son état de santé. Sinon le licenciement est discriminatoire et nul. C. trav., art. L. 1132-1; Soc. 24 avr. 2001, n°98-45927

En revanche, le salarié malade ne bénéficie pas d'une protection particulière de l'emploi ; il peut donc être licencié en raison d'une cause réelle et sérieuse sans rapport avec son état. Par ailleurs, les conséquences de la maladie peuvent entraîner un licenciement réel et sérieux dans deux cas : l'incapacité physique définitive et l'absence prolongée ou les absences répétées.

Absence prolongée ou absences répétées

Les absences répétées doivent avoir entraîné un dysfonctionnement et nécessité d'embaucher pour pourvoir au remplacement définitif. Ass. Plén., 22 avril 2011, n°09-43334

Il est nécessaire de démontrer la nécessité du remplacement définitif et l'existence de perturbations dans l'entreprise. Soc., 19 oct. 2005, n°03-46847

Inaptitude professionnelle définitive

En cas d'inaptitude professionnelle constatée par un médecin du travail, et après avoir respecté une procédure, il y a trois possibilités de licenciement :

- Si l'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement ;
- Si le salarié refuse le reclassement proposé ;
- Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un reclassement.

C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10

Le congé pour maladie professionnelle

Selon le code de la sécurité sociale, il y a deux types de maladie professionnelle :

- Les maladies présumées professionnelles : chacune fait l'objet d'un tableau figurant dans la partie réglementaire du code et comportant la liste des travaux susceptibles de provoquer la maladie, la désignation des maladies et le délai de prise en charge ; si les conditions du tableau sont réunies, il y a présomption d'imputabilité ;
- Les maladies reconnues professionnelles par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

C. séc. soc., art. L. 461-1

Versement d'indemnités journalières

C. trav., art. L. 1226-7

Il y a suspension du contrat. Pour combler la perte de salaire, le salarié perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le montant de l'indemnité journalière est de 100 %, le 1^{er} jour (versé par l'employeur) ; 60 %, du 2^{ème} au 28 jours ; 80 % au-delà.

L'employeur peut verser un complément d'indemnités journalières selon les dispositions de la convention collective applicable.

Protection de l'emploi

Le licenciement n'est possible que dans trois cas : faute grave, impossibilité de maintenir le contrat et inaptitude. Dans ce dernier cas, le salarié a droit au double de l'indemnité légale de licenciement, si l'inaptitude est d'origine professionnelle. C. trav., art. L. 1226-9

Dans les autres cas, le licenciement est nul et le salarié peut demander à être réintégré.

En tout état de cause, la jurisprudence a admis la possibilité d'une rupture conventionnelle. Soc., 30 septembre 2014, n°13-16297 ; Soc., 9 mai 2019, n°17-28767 (inaptitude)

La reprise de travail

A la suite de la maladie, le salarié doit passer une visite médicale devant le médecin du travail après arrêt de 30 jours et une visite de pré-reprise après un arrêt de plus de 3 mois. A l'issue de la visite de reprise, le salarié est déclaré apte, apte avec réserves ou inapte. C. trav., art. R. 4624-22

Si le salarié est déclaré apte : il doit réintégrer son ancien emploi ou un emploi similaire avec la même rémunération. C. trav., art. L. 1226-8

Si le salarié est déclaré apte avec réserves, l'employeur doit suivre les préconisations du médecin du travail pour adapter le poste.

Si le salarié est déclaré inapte, l'employeur doit respecter une procédure stricte et source de contentieux :

- La déclaration d'inaptitude est faite par le médecin du travail après une étude de poste, des échanges, un constat d'absence de mesures sur le poste et des conclusions écrites avec indications de reclassement. Cette déclaration peut faire l'objet d'un recours dans un délai de 15 jours devant le Conseil des Prud'hommes en la forme des référés ; les juges ordonnent dans ce cas une expertise ;
- L'employeur, sauf dispense, a une obligation de reclassement ; il doit rechercher loyalement et effectivement un poste conforme aux indications de reclassement et consulter le Comité Social et Economique (CSE) ;
- Soit le salarié accepte la proposition et le contrat est modifié ;
- Soit le salarié est licencié ; il y a trois motifs possibles de licenciement : pour inaptitude sans reclassement, pour refus de reclassement ou pour impossibilité de reclassement ; si le salarié est protégé, il faut en plus l'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- À l'expiration d'un délai d'un mois après la déclaration d'inaptitude et en l'absence de licenciement, l'employeur est tenu de reprendre le versement des salaires jusqu'à ce que le salarié soit finalement reclassé ou licencié.

C. trav., art. L. 1226-2, L. 1226-2-1, L. 1226-4, L. 1226-8, L. 1226-11, L. 1226-12

Les congés pour maternité et paternité

Le congé maternité

L'assurance maternité relève à la fois de la politique familiale et de la politique de santé publique.

Les dispositions de protection sociale sont complétées par celles du droit du travail.

Aménagement pendant la grossesse

La femme enceinte peut bénéficier d'aménagements dans son travail : pause, temps partiel à sa demande ou à l'initiative de l'employeur.

Si elle ou le médecin le demande elle peut temporairement être affectée à un autre emploi sans modification de salaire.

Pour ses examens médicaux obligatoires, elle bénéficie d'autorisations d'absences rémunérées, considérées comme temps de travail effectif.

La période de congé

Le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour l'acquisition des droits aux congés payés et pour l'ancienneté.

La durée du congé maternité est en principe de 16 semaines dont 6 avant la date présumée de l'accouchement et 10 après l'accouchement. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées plus favorables.

Le congé peut être majoré à partir du 3ème enfant et en cas d'état pathologique, de naissance prématurée ou naissances multiples.

La future mère peut, à sa demande et après accord du médecin ou de la sage-femme, réduire les 3 premières semaines la durée du congé prénatal et augmenter la durée du congé post-natal d'autant.

C. trav., art. L. 1225-17, L. 1225-24 ; C. séc. soc., art. L. 331-3

Les indemnités pendant le congé

Pour combler la perte de revenu, l'assurance maternité verse 84 % du salaire, le reste étant versé par l'employeur. C. séc. soc., art. L. 330-1

La protection de l'emploi

L'état de grossesse ne peut être pris en compte par l'employeur pour refuser son embauche ou rompre la période d'essai. Ce serait une discrimination pour état de grossesse ou situation familiale.

L'employeur ne peut licencier que s'il justifie d'une faute grave non liée à son état, ou de l'impossibilité de maintenir le contrat. En dehors de ces deux cas le licenciement est nul.

La jurisprudence admet la rupture conventionnelle.

C. trav., art. L. 1132-1, L. 1225-1 ; 25 mars 2015, 14-10149

Le rappel au travail

L'employeur ne peut rappeler au travail une salariée en congé maternité. Ce manquement à ses obligations ouvre droit à réparation sans avoir à prouver de préjudice.

Soc., 4 sept. 2024, n°23-16.129

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé. Il est d'une durée de 25 jours calendaires, à prendre dans un délai de 4 mois après la naissance. Le bénéficiaire du congé touche des indemnités journalières plafonnées. Globalement, le père dispose de 3 périodes : un congé de naissance de 3 jours, une période de 4 jours calendaires à sa suite et une autre de 21 jours calendaires, soit 28 jours.

Le délai de prévenance de l'employeur est entre 15 jours et 2 mois.

Les jours de congé de paternité se cumulent avec le congé de naissance de 3 jours accordés aux salariés pour la naissance de l'enfant.

C. trav., art. L. 1225-35

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.