

Droit du travail - Transcription vidéo - Suspension du contrat de travail

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

Cécile Caseau-Roche

Bonjour ! Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux événements qui viennent perturber l'exécution du contrat et parmi ces événements : la suspension du contrat de travail. L'objectif est de faire un zoom sur certaines causes de suspension, notamment le congé pour maladie, les congés maternité et paternité. Nous verrons donc successivement ces deux causes de suspension particulières.

Ce qu'il faut retenir c'est que la suspension du contrat de travail, c'est une situation où le contrat est maintenu mais que ce sont les obligations essentielles du contrat qui sont provisoirement interrompues.

Les causes de suspension du contrat de travail sont nombreuses. Elles peuvent être à l'initiative du salarié avec la maladie ou un accident du travail, la maladie professionnelle, la maternité, la paternité. Mais ça peut être aussi pour une raison de convenance personnelle, de formation. Elles peuvent être aussi à l'initiative de l'employeur, notamment en cas de mise à pied disciplinaire, d'activité partielle, voire de grève, que ce soit le salarié qui fasse la grève ou l'employeur qui, en réaction à la grève, fasse un lock out. Il est important de qualifier la suspension du contrat de travail car en fonction de la cause de la suspension, le régime sera très différent : notamment est ce qu'il y aura ou pas maintien de rémunération ? Il existe donc dans le code du travail tout un ensemble de règles distinctes selon le motif. Nous allons dans notre vidéo nous consacrer essentiellement sur la maladie et la maternité et la paternité.

Jean-Michel Dorlet

Voyons tout d'abord le congé pour maladie. Nous aborderons les différents régimes puisqu'ils sont distincts selon que la maladie soit ou non d'origine professionnelle. Ensuite, nous verrons les questions relatives à la reprise du travail. Tout d'abord, les deux régimes. Il y a celui qui régit la maladie non professionnelle, c'est à dire l'incapacité temporaire qui a été constatée par un arrêt de travail.

Ensuite, il y a la maladie professionnelle et celle-ci correspond à une pathologie qui est liée au travail à apparition progressive. Ce n'est pas la maladie qui entraîne le congé, mais bien l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant. L'arrêt de travail entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié ne va plus travailler. Il est dans l'obligation de prévenir son employeur dans les 48 h et de procéder à l'envoi de son certificat médical.

Par ailleurs, si l'employeur l'impose, il doit accepter une contre-visite éventuelle. Il est également tenu de respecter les obligations qui sont imposées par la Sécurité sociale. Pendant l'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'indemnités journalières de la Sécurité sociale qui sont versées à partir du quatrième jour. Elles représentent la moitié de sa rémunération. La loi envisage effectivement, après un délai de huit jours, que son salaire

soit maintenu et complété à hauteur de 90 % pendant les 30 premiers jours, puis à hauteur des deux tiers pendant les 30 suivants.

Qu'en est-il de l'emploi pendant l'arrêt de travail ?

Il faut bien comprendre que l'employeur ne peut licencier le salarié en raison de son état de santé. Ce serait un motif discriminatoire. En revanche, il a la possibilité de licencier pour un autre motif, par exemple, un motif économique ou du fait des conséquences de la maladie. On va voir comment.

Enfin, il est toujours possible, la jurisprudence l'a reconnu, de faire une rupture conventionnelle relativement aux absences répétées ou prolongées. La Cour de cassation a fixé sa jurisprudence dans une décision de l'assemblée plénière de 2011. Trois conditions sont posées par les juges suprêmes :

- Tout d'abord, que ces absences soient répétées ou prolongées ;
- D'autre part, il faut effectivement qu'il y ait une perturbation de l'entreprise entraînée par ces absences.
- Et enfin, dernière condition, que ces perturbations aient entraîné la nécessité d'un remplacement définitif du salarié, c'est à dire une embauche en contrat à durée indéterminée.

Dernière situation, celle de l'inaptitude du salarié que nous traiterons dans une autre séquence. On retiendra simplement qu'elle est le fait d'une déclaration du médecin du travail et que l'employeur doit respecter une procédure stricte.

Cécile Caseau-Roche

À côté de l'arrêt maladie non professionnel, le Code du travail et le Code de la sécurité sociale prévoient le congé pour maladie professionnelle. Dans le code de sécurité sociale, le texte prévoit deux types de maladies professionnelles. D'une part, les maladies présumées professionnelles, elles fonctionnent avec des tableaux fixés par décret. Dans chaque tableau, un tableau par maladie, vous avez la description des tâches susceptibles de développer la maladie, la désignation des différentes pathologies et le délai de prise en charge. Si le salarié répond à ces trois conditions cumulatives, la maladie est présumée professionnelle.

D'autre part, en dehors des maladies professionnelles, il y a les maladies reconnues professionnelles par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, le fameux CRRMP. Il est compétent dans deux hypothèses : soit pour une maladie hors tableau - par exemple lorsque le salarié fait un burn-out il n'y a pas de tableau pour cette maladie-là. Il y aura alors une possibilité que le comité reconnaisse que cette pathologie est liée au travail - soit pour une maladie pour laquelle il y a un tableau mais le salarié ne remplit pas les conditions remplies par le tableau.

Les deux cas maladie reconnus, tableau ou maladie hors tableau, peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil des prudhommes si le CRRMP refuse de reconnaître qu'il s'agit d'une maladie professionnelle.

Alors en général ces maladies professionnelles sont reconnues postérieurement. C'est à dire que, d'abord, le salarié a été pris en charge au titre de la maladie non professionnelle et ensuite, de façon rétroactive, on reviendra dans les droits auxquels il peut prétendre.

Justement, à quoi peut-il prétendre ?

Le salarié, lorsqu'il souffre d'une maladie professionnelle, va bénéficier de prestations en espèces. Dit autrement, c'est la gratuité des soins. Autrement dit, le salarié ne doit pas faire l'avance des frais et il n'y a pas de ticket modérateur.

Par ailleurs, il peut y avoir un complément en fonction des conventions collectives.

Quelles sont les prestations auxquelles peut prétendre un salarié en arrêt maladie professionnelle ?

D'une part, il y a des prestations en nature, c'est la gratuité des soins. Il ne fera donc pas l'avance des soins et il bénéficiera de l'exonération du ticket modérateur. Il va également bénéficier d'indemnités journalières pour compenser la perte de revenus en raison de la suspension de son contrat.

Là, le montant des indemnités journalières est très différent par rapport aux salariés en arrêt maladie non professionnel. En effet, le premier jour, il bénéficie de 10 % de sa rémunération, qui est d'ailleurs versée par l'employeur. Du deuxième au 28^e jour. Il s'agira d'indemnités de 60 % de sa rémunération habituelle. Et au-delà, à partir du 29^e jour, de 80 % de sa rémunération.

Attention ! Ces montants sont versés par la Sécurité sociale, mais l'employeur peut prétendre à des compléments versés par l'employeur. Le montant varie selon la convention collective applicable. Le salarié en arrêt maladie pour une maladie professionnelle bénéficie d'une protection de l'emploi. Le Code du travail prévoit en effet qu'un licenciement pendant cette période de suspension du contrat est nul. En revanche, le Code du travail prévoit trois possibilités de licencier un salarié en cas de suspension pour maladie professionnelle. Il s'agit de la faute grave, de l'impossibilité de maintenir le contrat ou d'une inaptitude professionnelle dûment constatée.

Jean-Michel Dorlet

Quand l'arrêt de travail prend fin, il faut envisager la reprise du travail. Tout d'abord, il faut savoir que doit intervenir une visite médicale après un arrêt de 30 jours. Et dorénavant, il y a également une visite de pré-reprise lorsque l'arrêt est de plus de trois mois. Après cette visite médicale, trois décisions sont possibles :

- Soit le salarié est déclaré apte à reprendre le travail ;
- Soit il est déclaré apte, mais avec des réserves ;
- Soit on s'oriente vers une inaptitude professionnelle.

Cette déclaration d'inaptitude ne peut intervenir qu'après une étude de poste, des échanges entre le médecin du travail et l'employeur, le constat fait de l'absence de possibilité de mesures d'adaptation sur ce poste de travail et enfin la rédaction de conclusions du médecin du travail avec des indications de reclassement soumises à l'employeur.

Que se passe-t-il après une déclaration d'inaptitude ?

Tout d'abord dans un délai d'un mois et, sauf s'il en est dispensé, l'employeur a l'obligation de proposer un reclassement au salarié. A l'expiration de ce délai ou en cas d'inaptitude totale, il devra reprendre le versement du salaire. Enfin, un licenciement est possible dans trois cas : l'inaptitude totale du salarié, l'impossibilité pour l'employeur de procéder à un quelconque reclassement ou le refus du salarié du reclassement qui lui est proposé.

Cécile Caseau-Roche

Parmi les nombreuses causes de suspension du contrat de travail, nous pouvons citer les congés pour maternité et paternité.

Commençons par le congé maternité.

Le congé maternité relève de trois codes : le code du travail, le code de la sécurité sociale, mais aussi le code de l'action familiale. En effet, en dehors de la future mère qu'il faut protéger, il y a aussi la volonté de protéger le futur enfant à naître.

En dehors du congé de maternité qui entraîne la suspension du contrat de travail, la grossesse permet un certain nombre de protection de la femme enceinte.

Elle peut bénéficier d'un certain nombre d'aménagements, comme un temps de pause, un temps partiel. Elle peut obtenir une affectation à un autre emploi avec le même salaire. Par ailleurs, le code de l'action familiale prévoit des examens médicaux obligatoires. Pour

effectuer ces examens, la femme enceinte peut obtenir une autorisation de s'absenter de son poste de travail. Le congé de maternité en lui-même entraîne la suspension du contrat de travail. Attention, contrairement aux autres congés, le congé de maternité est assimilé à du temps de travail effectif. De sorte qu'il génère des droits non seulement pour les congés payés, mais également pour l'ancienneté.

Pendant ce congé payé, la salariée va bénéficier d'une protection. Quelle est la durée de ce congé ?

En principe, le congé payé dure seize semaines qui sont réparties de la façon suivante six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après l'accouchement. La durée de ce congé de maternité peut faire l'objet d'adaptations. D'abord, la durée peut être majorée. Cette majoration peut être le fait de la loi qui prévoit notamment pour un troisième enfant, pour un état pathologique, pour des naissances prématurées ou multiples, une rallonge.

Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions plus favorables. En dehors de la majoration, il y a une possibilité de ventilation. Sur les seize semaines initialement prévues. Il est possible, au lieu de faire six semaines avant et dix semaines après, de ventiler avec, par exemple, trois semaines avant et treize semaines après la naissance.

Que perçoit la femme enceinte en congé de maternité ?

Pour faire simple, elle bénéficie d'un maintien de rémunération. En effet, le code de la Sécurité sociale prévoit des indemnités journalières, sous condition bien sûr, d'un montant de 84 % du salaire, le reste étant dû par l'employeur. La femme enceinte bénéficie d'une protection de l'emploi. D'abord, son état de grossesse ne peut être pris en compte pour refuser la candidate à l'embauche. De la même façon, rompre la période d'essai au motif qu'elle est enceinte est une rupture discriminatoire. Par ailleurs, il est interdit de licencier une femme enceinte sinon, le licenciement est discriminatoire et à ce titre, il est nul. En revanche, certaines ruptures sont admises. Par exemple, la faute grave qui ne sera pas liée à l'état de la grossesse de la salariée, l'impossibilité de maintenir le contrat et enfin, selon la jurisprudence, il est possible de faire une rupture conventionnelle même pendant la durée du congé de maternité.

Jean-Michel Dorlet

Une fois l'enfant né, il est possible pour le père de prendre un congé pour paternité. Ce congé paternité a été récemment rallongé. Il est de vingt-cinq jours calendaires, dont quatre doivent être obligatoirement pris après la naissance de l'enfant. Le père doit prévenir son employeur dans un délai variable entre quinze jours et deux mois, et le congé paternité peut se cumuler avec le congé de naissance qui est légalement de trois jours.

Que retenir ?

La suspension du contrat de travail est une interruption temporaire de l'exécution des obligations contractuelles qui intervient dans de nombreuses hypothèses. A l'initiative du salarié, tel est le cas, par exemple, de la maladie ou de la maternité. Ou à l'initiative de l'employeur, on en a peu parlé, mais c'est le cas, par exemple, d'une mise à pied ou de l'activité partielle.

Le régime applicable dépend de la cause de la suspension du contrat.

Merci.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La suspension du contrat de travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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