



Que faire lors d'une reprise du travail avant la fin de son arrêt maladie

Fiche pratique publié le 24/06/2024, vu 249 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Quelles sont les procédures et conséquences légales d'un retour anticipé au travail durant un arrêt maladie.

La **reprise du travail avant la fin de son arrêt maladie** est une situation qui peut susciter diverses interrogations et préoccupations pour un salarié. Dans cet article, nous explorerons les différentes conditions et conséquences liées à cette décision. Quels sont les droits et devoirs du salarié et de l'employeur en matière de droit du travail dans ce contexte particulier ? L'article suivant aborde ces éléments cruciaux.

Comprendre l'arrêt maladie et ses implications

L'**arrêt maladie** est prescrit par un médecin lorsque la **santé physique ou mentale** d'un salarié ne permet pas de poursuivre son activité professionnelle temporairement. La durée de l'arrêt est déterminée par le médecin traitant selon l'état de santé du salarié. L'**employeur** doit être informé de cet arrêt par la remise d'un certificat médical.

Les obligations du salarié pendant l'arrêt maladie

Pendant toute la période de l'arrêt de travail, le salarié doit respecter certaines obligations pour bénéficier des **indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie**. Ces obligations incluent :

- **Ne pas travailler pendant l'arrêt maladie** (sauf exceptions spécifiques avec accord de l'employeur et de la médecine du travail).
- Suivre les traitements prescrits et assister aux rendez-vous médicaux.
- Respecter les heures de sortie autorisées mentionnées sur le certificat médical (si applicable).
- Informer l'employeur de tout changement dans son état de santé susceptible de modifier la durée de l'arrêt.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner la suspension des indemnités journalières et des **sanctions disciplinaires** possibles de la part de l'employeur.

Reprendre le travail avant la fin de l'arrêt maladie

La **décision de reprendre le travail avant la date prévue** de la fin de l'arrêt maladie doit être prise en concertation avec le médecin traitant et, si nécessaire, le médecin du travail. Cette démarche nécessite également une communication adéquate avec l'employeur.

Dans certains cas, vous pourriez avoir besoin de **conseils juridiques** pour naviguer entre vos

droits et obligations. Pour ce faire, il est pertinent de [faire appel au meilleur avocat droit du travail 78](#).

Évaluation médicale préalable à la reprise

Avant toute **reprise anticipée**, le salarié doit obtenir un avis favorable de son médecin traitant. Ce dernier vérifiera si l'état de santé du salarié permet effectivement de reprendre le travail sans risque de rechute ou d'aggravation de sa maladie. Dans certains cas, une visite médicale auprès du médecin du travail peut aussi être exigée.

Informez l'employeur de la reprise

Le salarié doit prévenir son employeur de son intention de reprendre le travail avant la fin de l'arrêt maladie. Cette notification doit se faire par écrit, idéalement via une lettre recommandée avec accusé de réception afin de conserver une preuve de cette communication.

Ce document doit mentionner la date de la reprise effective du travail ainsi que le nouvel avis médical confirmant l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

Sécurité de l'emploi lors de la reprise anticipée

Il est possible qu'un salarié reprenne son activité antérieurement à la fin de son arrêt maladie pour des raisons économiques ou personnelles. Toutefois, il prend le risque de voir son état de santé s'aggraver, ce qui pourrait potentiellement remettre en cause sa capacité à maintenir son emploi à long terme.

Conséquences légales d'une reprise prématurée

Reprendre le travail avant la fin officielle de l'arrêt maladie implique plusieurs incidences légales, tant pour le salarié que pour l'employeur. Ceux-ci doivent être conscients de leurs **droits et responsabilités respectifs**.

Responsabilité de l'employeur

L'employeur gardera une trace écrite de l'autorisation médicale fournie par le salarié pour justifier la reprise anticipée. En cas de complication médicale sévère résultante, la responsabilité de l'entreprise pourrait être engagée, notamment dans les entreprises où les tâches réalisées présentent des risques notoires pour la sécurité et la santé des salariés.

Indemnités journalières et salaire

Lorsque le salarié reprend son travail plus tôt que prévu, les **indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie** cessent immédiatement dès le jour de la reprise. Par conséquent, l'employeur reprend le versement du salaire à partir de cette date. Le salarié bénéficie alors uniquement de la **rémunération liée à son activité présente**.

Sanctions potentielles

Un retour prématuré sans assurance médicale validant la capacité de reprise peut entraîner diverses sanctions éventuelles :

- Suspension ou suppression des indemnités d'assurance maladie.
- Sanctions disciplinaires allant jusqu'au **licenciement pour faute grave**, dépendamment des

politiques internes de chaque entreprise.

- Risque accru d'**accidents du travail** ou **maladies professionnelles** reconnues comme conséquence directe d'un retour hâtif.

Cas pratiques : exemples et analyses

Analysons deux scénarii communs pour illustrer les démarches appropriées : Exemple 1 : Monsieur Dupont, ayant subi une chirurgie mineure, estime pouvoir reprendre son travail après deux semaines, alors que son arrêt initial était de trois semaines. Après approbation de son chirurgien et d'une consultation rapide chez le médecin du travail, Monsieur Dupont envoie une lettre recommandée à son employeur, stipulant son intention de reprendre le lundi suivant.

Exemple 2 : Madame Martin, psychologue de profession, ressent une nette amélioration de son état dépressif et souhaite retourner au travail avant la fin de son arrêt maladie de longue durée. Après une évaluation positive de son psychiatre et consultation avec son employeur, elle planifie une reprise progressive commençant par un temps partiel aménagé.

Anomalies et défis de reprise anticipée

Chaque situation médicale étant unique, le salarié et l'employeur peuvent rencontrer des difficultés imprévues : Surcharge de travail inadaptée menaçant la stabilité du rétablissement. Résistance implicite ou explicite des collègues aux congés médicaux réguliers mettant en péril la cohésion d'équipe. Flou juridique sur l'équilibre entre obligation de fournir des prestations et maintien de la santé du salarié.

S'adresser à la **médecine du travail** pourra souvent guider la prévention efficace de complications ultérieures.