



Les obligations du salarié et de l'employeur lors d'un arrêt maladie:

publié le 23/09/2013, vu 57734 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Un salarié placé en arrêt maladie perçoit les indemnités journalières de la caisse primaire. Pendant cette période, le salarié est donc dispensé de venir travailler et demeure astreint à une obligation de repos. En cas de manquement à cette obligation, le salarié peut être poursuivi par la CPAM pour avoir effectué des prestations de travail pour son employeur. Si ce dernier se rend à son lieu de travail, sans contraintes c'est-à-dire « de sa propre impulsion » la caisse pourra réclamer sur le fondement de l'article L. 323-6 le remboursement des indemnités journalières. Il convient également de s'interroger sur le sort réservé à l'employeur qui accepte de faire travailler son employé dans cette période d'arrêt.

Les obligations du salarié et de l'employeur lors d'un arrêt maladie:

Un salarié placé en arrêt maladie perçoit les indemnités journalières de la caisse primaire.

Pendant cette période, le salarié est donc dispensé de venir travailler et demeure astreint à une obligation de repos.

En cas de manquement à cette obligation, le salarié peut être poursuivi par la CPAM pour avoir effectué des prestations de travail pour son employeur.

Si ce dernier se rend à son lieu de travail, sans contraintes c'est-à-dire « de sa propre impulsion » la caisse pourra réclamer sur le fondement de l'article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale le remboursement des indemnités journalières.

Il convient également de s'interroger sur le sort réservé à l'employeur qui accepte de faire travailler son employé dans cette période d'arrêt, sans toutefois, avoir exercé des pressions sur lui.

Dans l'arrêt du 21 novembre 2012, la Cour de Cassation affirme **qu'« il appartient à l'employeur de tirer les conséquences de la suspension du contrat de travail consécutive à un accident ou à une maladie ».**

(Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-23.009, F-D, Mme L. c/ Sté Galaxie voyages)

Dans cette affaire, l'employeur faisait valoir devant le Conseil des Prud'hommes qu'il n'avait exercé aucune contrainte à l'encontre de son salarié qui était venu travailler en toute conscience professionnelle, sans qu'aucune faute lui soit imputable.

La Cour n'est pas de cet avis et considère que, bien que le salarié soit intervenu de son plein gré, en réponse à l'article 1382 du code civil, l'employeur devra indemniser son salarié des sommes qui lui sont exigées par la caisse. En effet, l'employeur a manqué à son obligation d'imposer à son salarié en arrêt maladie de ne pas venir travailler.

Nous rappellerons dans un premier temps les obligations imposées à l'employeur et au salarié (I) et les sanctions à envisager en cas de manquements (II).

I - Les obligations imposées à l'employeur et au salarié :

Face à un arrêt maladie aussi bien l'employeur que le salarié doit répondre de ses obligations, entre autre : le salarié n'est plus tenu de travailler, l'employeur n'est plus tenu de lui verser un salaire.

De plus, l'employeur, selon la Cour de Cassation, doit imposer à son salarié de rester chez lui lors d'un arrêt maladie. Il semble cependant délicat d'empêcher un salarié de travailler sans l'offenser il est alors recommandé d'adresser un courrier de rappel à tout salarié qui ne répondrait pas à ses obligations de repos. Toutefois, l'employeur devra accorder au salarié la possibilité d'effectuer les obligations qui ne sont pas suspendues.

Néanmoins, la jurisprudence précise que pendant cette période le salarié n'est pas forcé d'entretenir une « collaboration avec l'employeur » (*Cass. soc., 15 juin 1999, n° 96-44.772 : JurisData n° 1999-002496 ; Bull. civ. 1999, V, n° 279*).

II - Sanctions envisagés en cas de manquements :

Selon l'article L. 323-6 du Code de sécurité, comme nous l'avons vu précédemment, en cas de manquements la caisse primaire peut exiger la restitution des indemnités journalières.

Cependant, les manquements du salarié face à la sécurité sociale ne doivent en aucun cas jouer sur les relations entre l'employeur et le salarié (*Cass. soc., 12 oct. 2011, n° 10-16.649 : JurisData n° 2011-021585 ; JCP S 2012, 1027, note B. Bossu*). Ce ne peut donc pas être un motif de licenciement et il en est de même pour l'exercice d'un travail non autorisé durant cette période d'arrêt sauf si cette activité peut nuire à l'employeur.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) :

<http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67