



FEDERATION VITICOLE
ANJOU SAUMUR
VIN ROYAL EN LOIRE

Organisme de Défense et de Gestion

73 rue Plantagenêt – BP 62444 – 49024 ANGERS CEDEX 02 – ☎ 02 41 88 60 57 – Fax 02 41 20 97 63

LA MALADIE DU SALARIE

Juillet 2018

Par Marie Flassayer stagiaire à la Fédération viticole de l'Anjou et de Saumur, sous la direction de Gaëlle Lihard.

La maladie, qu'elle soit professionnelle ou non, suspend le contrat de travail :

- Le salarié n'effectue plus les obligations qui lui sont données par son contrat de travail
- L'employeur ne verse plus la rémunération

Le contrat existe toujours, donc en principe, à la fin de la suspension le salarié reprend son poste contre rémunération.

La maladie non professionnelle

Qu'est ce qu'une maladie non professionnelle ?

Il s'agit de la situation où le médecin du salarié prescrit un arrêt de travail au salarié du fait de son état de santé.

Que faire ?

Le salarié a 48 heures pour transmettre son arrêt de travail à son employeur et à la MSA.

Quand le salarié peut-il reprendre le travail ?

Le salarié reprend le travail à la fin de son arrêt de travail. Si le médecin prescrit une prolongation de l'arrêt, les formalités à respecter sont les mêmes, il faut transmettre à l'employeur et à la MSA.

Dans le cas où la maladie dure au moins 30 jours

Une visite de reprise est obligatoire. Lors de cette visite le médecin vérifiera que le poste est bien compatible avec l'état de santé du salarié. Elle est organisée par l'employeur dès lors qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt du travail. Le salarié pourra reprendre le travail s'il obtient le certificat d'aptitude du médecin du travail.

NB : Le certificat ne sera pas recevable s'il provient du médecin traitant du salarié ou si le salarié prend lui-même l'initiative du rendez vous avec la médecine du travail sans en avoir informé au préalable l'employeur.

La visite doit être faite le jour de la reprise effective du travail ou au plus tard dans les huit jours qui suivent.

NB : Depuis le 01/01/17, une seule visite suffit pour déclarer l'inaptitude dans les cas où aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible par exemple.

En cas de désaccord, le salarié ou l'employeur dispose de 15 jours à compter de la notification de l'avis du médecin pour saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes.

Quelles sont les conséquences sur le contrat de travail ?

L'employeur ne peut licencier le salarié du seul fait de son arrêt de travail. S'il souhaite rompre le contrat de travail il devra démontrer une faute indépendante du seul arrêt ou encore la désorganisation de l'entreprise.

NB : La convention collective de Maine et Loire prévoit que pour toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié :

- Si la durée est \leq 3 mois :
 - l'arrêt ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail. Le salarié sera réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle.
 - Si le salarié a au moins 5 ans d'ancienneté, cette garantie est de 8 mois.
- Si la durée est $>$ 3 ou 8 mois, le contrat pourra être rompu à condition que l'employeur puisse justifier d'un motif réel et sérieux.

Quelles sont les conséquences financières ?

L'employeur n'est pas obligé de se subroger dans les droits de son salarié (pas de maintien de salaire). Les IJSS sont versées directement par la MSA au salarié.

Par exemple, un salarié payé 1149,07 € par mois est en arrêt maladie :

- A partir du 4^{ème} jour d'arrêt il aura une indemnité journalière correspondant à 50% de son salaire journalier donc :
 - $1149,07 / 30 = 38,31$
 - $38,31 / 2 = 19,15\text{€}$ par jour

Lors d'un arrêt du salarié du fait d'une maladie non professionnelle, le salarié n'acquière pas de jours de congés payés.

La maladie professionnelle

Qu'est ce qu'une maladie professionnelle ?

Il existe deux situations dans lesquelles on parle de maladie professionnelle :

- Soit la maladie figure dans un tableau qui reprend les maladies professionnelles, leur nom et les conditions que s'y rattachent ou ;

- Dans le cas où le salarié pense avoir contracté une maladie professionnelle mais que cette dernière ne figure pas dans le tableau ou que le salarié ne remplit pas les conditions afférentes, le salarié devra démontrer que sa maladie a été directement causée par son travail habituel.

Ex : exposition durable à une substance toxique provoquant une maladie

Comment faire constater la maladie professionnelle ?

Le salarié qui pense souffrir d'une maladie professionnelle doit la faire constater par son médecin traitant. Attention, si la caisse de sécurité sociale a un doute, elle peut recourir à son propre médecin-conseil qui examinera également le dossier.

De combien de temps dispose le salarié pour déclarer sa maladie professionnelle ?

Le salarié doit déclarer sa maladie à sa MSA dans les quinze jours suivant l'arrêt de l'activité. A défaut, une prescription biennale s'applique. A partir de la date à laquelle le salarié malade est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle, il dispose de deux ans.

Dans le cas où la maladie est reconnue ?

Même si l'existence de la maladie professionnelle est reconnue, cela n'entraînera pas forcément une inaptitude au travail. Lors de la visite de reprise obligatoire après un arrêt pour maladie professionnelle, le médecin du travail déclarera le salarié apte ou inapte à la reprise du poste. Cette visite se fait dans les mêmes conditions que pour la visite de reprise en cas de maladie non-professionnelle.

Dans le cas où un avis d'inaptitude est prononcé, l'employeur a un mois pour proposer au salarié un reclassement ou un licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude. Si l'employeur n'a pas agi durant ce délai, il sera obligé de reprendre le versement des salaires.

La période de suspension du contrat de travail par suite de maladie professionnelle est assimilée à une période de travail effectif dans la limite d'un an pour l'appréciation du droit à congés payés.

Quelles sont les conséquences financières d'une reconnaissance de maladie professionnelle ?

La MSA versera une indemnisation qui peut prendre deux formes différentes :

- Une indemnité journalière. *Exemple pour le salarié agricole :*
 - o les 28 premiers jours : montant maximum 196,29 €
 - o A partir du 29e jour : montant maximum 261,72 €

- Une rente maladie professionnelle. *Exemple pour le salarié agricole* :
 - o Taux d'incapacité 10% : 916,83 €
 - o Taux d'incapacité 30% : 2750,50 €
 - o Taux d'incapacité 50% : 4584,16 €
 - o Taux d'incapacité 70% : 10 085, 15€
 - o Taux d'incapacité 100% : 18 336,64 €

L'indemnisation peut être majorée s'il **est reconnu une faute inexcusable** de la part de l'employeur. Pour cela deux conditions doivent être réunies :

- L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé
- L'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger

Dans ce cas, les sommes versées par la MSA seront récupérées auprès de l'employeur, par le biais d'une augmentation du taux accident du travail, soit sur une période ne pouvant excéder 20 ans, soit en totalité par un seul versement. Le salarié pourra également demander la réparation intégrale des préjudices subis et non indemnisés par la rente.

Ainsi, il est très important que l'employeur respecte bien les obligations de sécurité et les recommandations écrites du médecin du travail. Cela l'aidera à démontrer qu'il n'y a de faute inexcusable de sa part.

Le salarié licencié qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, cette indemnité est doublée. Si l'employeur arrive cependant à démontrer que le salarié a refusé le reclassement abusivement, il sera tenu qu'à l'indemnité de base.

L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Qu'est ce qu'un accident du travail ?

L'accident du travail est une blessure subie par le salarié sur son lieu de travail, lorsqu'il est sous l'autorité de son employeur.

L'accident de trajet est l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre sa résidence et le lieu de travail. L'accident de trajet est également considéré comme un accident du travail.

Que faire en cas d'accident du travail ?

Le salarié à 24 heures pour informer son employeur.

L'employeur dispose de 48 heures pour transmettre à la MSA la déclaration d'accident du travail ou de trajet dès lors qu'il a eu connaissance de l'accident. Il doit également remettre au salarié une feuille d'accident qui permettra au salarié de ne pas avancer les soins. Même si l'employeur conteste le caractère accidentel ou professionnel, il doit obligatoirement déclarer l'accident. A défaut, l'employeur s'expose à des sanctions pénales.

La MSA dispose elle de 30 jours pour se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident. Si elle décide de prendre en charge, le salarié sera remboursé à 100% des frais médicaux liés à cet accident, sans avance de frais.

Concernant le délai dont dispose le salarié pour informer son employeur, son non-respect n'a pas d'incidence automatique sur le caractère professionnel de l'accident mais cela pourra faciliter la contestation du caractère professionnel. Tant que votre salarié ne vous a pas informé de son accident professionnel, vous n'êtes pas tenu de transmettre à la MSA.

De même, si le salarié subit un accident du travail mais le déclare que plus tard, il vous sera plus facile de contester le caractère professionnel de ce dernier.

Que se passe-t-il si le salarié est arrêté ?

Le contrat de travail est suspendu le temps que le salarié puisse retravailler. L'employeur ne peut pas licencier sauf si le salarié a commis une faute grave ou s'il existe une impossibilité pour motif non lié à l'accident de maintenir le contrat (désorganisation de l'entreprise par exemple).

Il est également possible de convenir d'une rupture conventionnelle lors d'une période de suspension du contrat suite à l'arrêt du salarié. Pour cela, l'employeur et le salarié doivent être d'accord sur la rupture et les conditions de cette dernière.

NB : Dans la situation où un salarié employé en CDD serait victime d'un accident du travail, le contrat ira jusqu'au terme convenu sur le contrat malgré sa suspension. Ainsi, si l'employeur délivre les documents de fin de contrat après l'accident et non pas à la fin de ce dernier, cela pourrait être considéré comme un licenciement sans cause réelle ou sérieuse.

La période de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail est assimilée à une période de travail effectif dans la limite d'un an pour l'appréciation du droit à congés payés.

Dans le cas où le salarié est arrêté au moins 30 jours

Une visite de reprise sera obligatoire, et ce dans les mêmes conditions qu'énoncées précédemment pour la maladie non professionnelle.

Quels sont les enjeux financiers ?

Le salarié est dispensé de faire l'avance des frais médicaux. Concernant les indemnités journalières, il n'y a pas de délai de carence, le jour de l'accident est payé.

- Concernant les indemnités journalières versées par la MSA:
 - Pendant les 28 premiers jours d'arrêt le montant maximal est de 60 % du salaire journalier de base dans la limite du plafond de 196,29€
 - A partir du 29^{ième} jour d'arrêt, limité à 80% du salaire dans la limite d'un plafond de 261,72 €.

- Rente accident du travail :
 - Taux d'incapacité 10% : 916,83 €
 - Taux d'incapacité 30% : 2750,50 €
 - Taux d'incapacité 50% : 4584,16 €
 - Taux d'incapacité 70% : 10 085, 15€
 - Taux d'incapacité 100% : 18 336,64 €

Comme pour la maladie professionnelle, si la faute inexcusable de la part de l'employeur est retenue, les sommes versées par la MSA seront récupérées auprès de l'employeur.