

Arrêt maladie vs Travail

Un salarié en arrêt maladie peut-il travailler alors qu'il est indemnisé par la Sécurité Sociale ?

Lorsqu'il est en arrêt de travail pour maladie, un salarié doit justifier de son absence en adressant à l'employeur un certificat médical, dans le respect du délai légal. Ce délai est fixé à 48 heures, notamment par des dispositions conventionnelles (Art. 33 CCN de l'Optique Lunetterie).

Le salarié doit également transmettre son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les 48 heures.

Sous certaines conditions (ouverture des droits) et après un délai de carence de 3 jours, le salarié est indemnisé par la Sécurité Sociale. Il perçoit des indemnités journalières. Notre entreprise pratique le maintien de salaire et possède une prévoyance ; elle est aussi tenue de verser un complément de salaire (Art. 37 CCN de l'Optique Lunetterie).

Non, un salarié en arrêt maladie indemnisé par la Sécurité Sociale ne peut pas travailler. Dans le cas contraire, il prend un gros risque financier.

▼ EXEMPLE

Dans une affaire, une salariée en arrêt maladie était venue travailler alors qu'elle était indemnisée par la Sécurité Sociale. **Elle a été condamnée** à rembourser les indemnités journalières perçues pendant son arrêt maladie. Elle s'est retournée contre son employeur qui l'avait laissé travailler : demande de dommages et intérêts pour un montant correspondant à sa condamnation, soit un peu moins de 30.000 €. La Cour de cassation a répondu favorablement à cette demande. Il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences de cette suspension.

Rupture et transaction

Peut-on rompre un contrat de travail avec une transaction ?

Les transactions sont valides dans le respect de certaines conditions, notamment l'existence de concessions réciproques des parties, et ne pas masquer une renonciation anticipée du salarié à un droit d'ordre public. La transaction est une convention écrite, entre un salarié et son employeur, **réglant les conséquences**, notamment, de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

Non, une transaction ne peut pas avoir pour objet de mettre fin à un contrat de travail.

C'est après avoir rompu le contrat de travail, dans le cadre d'un licenciement par exemple, que les parties vont pouvoir négocier cette convention, dans le but de mettre fin à une contestation née ou de prévenir une contestation à naître (C. civ., Art. 2044 et suivants).

Lorsqu'un contrat de travail est rompu, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties, dans le cadre d'un licenciement, d'une démission, ou d'une mise ou d'un départ à la retraite, des contestations ou différends peuvent s'élever. La transaction fixera notamment les conséquences financières de la rupture (salaires, rappels, indemnités, primes diverses, etc.), ainsi que le bien-fondé et la nature de celle-ci.

Une transaction qui prévoit la rupture du contrat de travail est nulle.

Comme le précise la Cour de cassation, la transaction ne peut pas être valablement conclue si elle a pour double objet de rompre le contrat de travail et de transiger.

