

De l'arrêt maladie à la retraite

Quelle transition entre arrêt maladie de longue durée et mise en retraite par l'employeur ?

L'arrêt maladie de longue durée d'un salarié ne peut entraîner sa mise en retraite que si des conditions spécifiques sont remplies ;

- ✓ Si le salarié en arrêt maladie a atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut recourir à la mise en retraite d'office.
- ✓ Si le salarié en arrêt longue maladie n'a pas atteint l'âge de 70 ans :
 - l'employeur ne peut recourir à la mise en retraite qu'avec son accord, s'il a au moins 65 ans et est bénéficiaire de sa retraite à taux plein.
 - à défaut d'accord du salarié ou s'il a moins de 65 ans, il n'y a pas de retraite d'office possible.

Dans ce dernier cas, l'employeur qui veut rompre le contrat de travail doit recourir au licenciement, sous les conditions suivantes :

- ✓ si l'arrêt longue maladie entraîne une mise en inaptitude reconnue par deux examens du médecin du travail (un seul en cas de danger immédiat), espacés de 15 jours, l'employeur doit recourir à la procédure de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement. Le salarié doit faire l'objet d'une visite médicale de reprise afin de mettre fin à la suspension du contrat de travail,
- ✓ si l'arrêt maladie prolongé entraîne un dysfonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut également recourir à la procédure de licenciement, le motif étant les conséquences de l'absence sur le bon fonctionnement de l'entreprise et l'obligation de remplacer définitivement le salarié. Dans ce cas, il n'y a pas obligation de consulter la médecine du travail. Cette procédure est par ailleurs exclue en cas d'arrêt dû à une maladie professionnelle.

Lorsque la mise en retraite d'office est possible, la transition se fait selon les modalités suivantes :

- ✓ le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis,
- ✓ l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, et éventuellement plus favorable sur disposition conventionnelle ou contractuelle,
- ✓ le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est de 1/12e de la rémunération brute (salaire, prime, etc...) des 12 mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite. Doivent être retenues dans ce salaire non seulement les indemnités complémentaires versées par l'employeur, mais également les indemnités journalières de la Sécurité Sociale (Cassation sociale, 26 septembre 2007, n° 06-44584),
- ✓ aucun entretien préalable ni examen médical ne sont nécessaires. Le salarié en arrêt n'est donc pas obligé de revenir dans l'entreprise.

NOTEZ-LE :

Si le salarié est atteint d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante, il peut bénéficier d'une cessation anticipée d'activité au titre de la pré-retraite amiante.

Les représentants du personnel sont fondés à recueillir les réclamations individuelles du salarié en arrêt maladie. Ils veilleront à ce que la mise à la retraite soit prononcée en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Ils peuvent par ailleurs utiliser leur droit d'alerte en cas de discrimination par rapport à l'état de santé d'un salarié.

