



**ARRETS DE TRAVAIL : Droits et obligations de
l'employeur**

➤ **Arrêt de travail d'un salarié : quelles sont les obligations de l'employeur ?**

- Les démarches à accomplir au début de l'arrêt de travail

Le salarié doit transmettre à l'employeur le volet n°3 de son avis d'arrêt de travail délivré par son médecin dans les 2 jours suivant l'interruption de son activité.

L'employeur doit ensuite, dès réception de l'arrêt, établir une attestation de salaire.

Cette attestation de salaire est indispensable au salarié, puisqu'elle va permettre le versement des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre.

Une fois l'attestation de salaire établie, l'employeur doit la transmettre.

Pour ce faire, il dispose de trois options de transmission :

- ✓ par le biais de net-entreprises.fr,
- ✓ via son logiciel de paie certifié,
- ✓ par courrier, en adressant le Cerfa n°11135*04 à la caisse primaire d'assurance maladie du salarié.

- Les démarches à accomplir à la reprise du salarié

Lorsque le salarié revient de son arrêt de travail, l'employeur doit signaler sa reprise.

Cette reprise du travail doit être renseignée :

- ✓ dans la déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle si la reprise du travail intervient à la date prévue par l'avis d'arrêt de travail,
- ✓ dans une déclaration sociale nominative (DSN) événementielle si la reprise du travail intervient avant la date prévue par l'avis d'arrêt de travail.

Si la date de reprise du travail du salarié a été repoussée, l'employeur doit modifier la date de fin prévisionnelle de l'arrêt de travail renseignée dans son logiciel de paie.

Il convient de noter qu'à la suite d'un arrêt de travail pour maladie professionnelle, ou lorsque l'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail a donné lieu à 30 jours d'absence du salarié, l'employeur doit prévoir pour son salarié une visite médicale de reprise de travail.

Cet examen doit intervenir au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise du travail du salarié.

- L'employeur doit-il verser une indemnité complémentaire au salarié en arrêt de travail ?

Selon la situation du salarié en arrêt de travail, l'employeur doit lui verser une indemnité qui complète les indemnités journalières que le salarié reçoit de la Sécurité sociale.

Il doit verser au salarié une indemnité complémentaire si celui-ci :

- ✓ justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise,
- ✓ a adressé son certificat médical dans les 48h suivant son absence (sauf circonstances exceptionnelles),
- ✓ perçoit des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- ✓ est soigné en France ou au sein d'un des pays membres de l'Espace économique européen (EEE).

Il convient de noter que les indemnités complémentaires sont soumises à un délai de carence de 7 jours.

En l'absence d'accord collectif plus favorable, vous verserez donc à votre salarié une indemnité complémentaire à compter du 8^{ème} jour de son arrêt de travail.

➤ **Arrêt de travail d'un salarié : quels sont les droits de l'employeur ?**

L'employeur peut faire pratiquer une contre-visite médicale au domicile de son salarié s'il verse à celui-ci une indemnité complémentaire.

Cette visite a pour seule vocation :

- de vérifier que le salarié est bien présent à son domicile durant les heures d'interdiction de sortie prévues par l'arrêt de travail,
- de s'assurer que l'état de santé du salarié est en cohérence avec l'arrêt de travail et sa durée.

Cette contre-visite peut être effectuée par un médecin de son choix, spécialisé dans ce type de contrôle.

L'employeur n'a pas à prévenir au préalable le salarié de sa démarche.

Si le salarié est absent à l'occasion de cette visite ou la refuse, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires.

Il convient de noter que si l'employeur peut solliciter sous condition une contre-visite médicale, il ne peut pas interroger un salarié sur la raison de son arrêt maladie.

En effet, un salarié ne saurait être tenu de donner des informations à son employeur sur son état de santé ou la nature d'une pathologie.