

## L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

### L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

publié le : 26.01.17 - mise à jour : 01.02.23

#### Fiches pratiques

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.

#### À SAVOIR

Les informations présentées ici tiennent compte des dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et des décrets pris pour son application, en vigueur, pour l'essentiel, à compter du 31 mars 2022. Pour une présentation détaillée des dispositions issues de ces textes (essai encadré, rendez-vous de liaison, convention de rééducation professionnelle en entreprise, visites de préreprise et de reprise, etc.), on se reportera au document « Questions/Réponses » mis en ligne [sur notre site](#).

#### Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail ?

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (sauf exceptions, les accidents de trajet sont traités comme des accidents ou maladie non professionnels), ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la [Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées \(CDAPH\)](#), doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

#### Possibilité d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail

Dans le but de prévenir la désinsertion professionnelle, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à 30 jours, un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Les personnels des services de prévention et de santé au travail (SPST) chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin à ce rendez-vous de liaison.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale (essai encadré, CRPE, etc., voir ci-dessous), de l'examen de préreprise mentionné ci-dessus et des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail prévues à l'[article L. 4624-3 du code du travail](#).

Il appartient à l'employeur d'informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous ; aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de s'y rendre.

Ces dispositions, issues de la loi du 2 août 2021 et des décrets du 16 mars et du 26 avril 2022 cités en référence, sont entrées en vigueur le 31 mars 2022. Elles font l'objet d'une présentation détaillée dans le document « [Questions/Réponses](#) » mis en ligne [sur notre site](#).

Cette suspension de leur contrat de travail est également applicable, dans les mêmes conditions, aux salariés mis « en quarantaine », afin d'éviter la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination (par exemple, dans le cadre des mesures de mise en quarantaine prises pour éviter la propagation de la Covid-19). Cette disposition (art. L. 1226-9-1 du code du travail) résulte de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 citée en référence, en vigueur depuis le 12 mai 2020.



## Prévention de la désinsertion professionnelle

• En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours, et en vue de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié (et, plus généralement, le travailleur) peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail ; sur cette visite de préreprise, ainsi que sur l'examen de reprise du travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle, on se reportera aux informations diffusées [sur notre site](#).

**À noter** : la loi du 2 août 2021 et le décret du 16 mars 2022 cités en référence, ont ramené de 3 mois à 30 jours la durée de l'arrêt de travail pour maladie ou accident au-delà de laquelle le salarié peut bénéficier d'un examen de préreprise. Ces dispositions, destinées à mieux anticiper les risques de désinsertion professionnelle, sont applicables aux arrêts de travail commençant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022

• L'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, applicable aux arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnel, l'est également à ceux résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Ainsi, le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord de son médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à [l'article L. 6313-1 du code du travail](#) ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement (essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, etc.), d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail (plus de précisions à consulter [ici](#)).

La durée des périodes de suspension du contrat de travail est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (disposition également applicable aux salariés mis en quarantaine mentionnés ci-dessus).

Par ailleurs, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail ; arrêt de la [Cour de cassation du 3 juillet 2012](#)).

L'employeur ne peut pas rompre le contrat, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable).

Les règles relatives à la protection du contrat de travail mentionnées ci-dessus sont également applicables aux salariés qui ont été mis « en quarantaine », afin d'éviter la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination (par exemple, dans le cadre des mesures de mise en quarantaine prises pour éviter la propagation de la Covid-19).

Selon la Cour de cassation, l'interdiction de rompre le contrat pendant la suspension du contrat joue également pendant la période d'essai.

En dehors des deux cas visés ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), la résiliation prononcée pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nulle. Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ; s'il ne demande pas cette réintégration, il pourra prétendre aux indemnités dues dans le cas d'un licenciement nul : indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et indemnité de préavis), indemnité réparant l'intégralité du préjudice, au moins égale à 6 mois de salaire.

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un CDD, les règles suivantes s'appliquent :

- ▶ Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure ;
- ▶ La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser celui-ci que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

## Que se passe-t-il à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail ?

À l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées ci-dessous (sur l'examen médical de reprise du travail, voir les précisions [ici](#)).

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Les règles mentionnées ci-dessus sont également applicables aux salariés qui ont été mis « en quarantaine », afin d'éviter la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination (par exemple, dans le cadre des mesures de mise en quarantaine prises pour éviter la propagation de la Covid-19).

Cette disposition (art. L. 1226-9-1 du code du travail) résulte de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 citée en référence, en vigueur depuis le 12 mai 2020.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le conseil des prud'hommes peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité spécifique dont le montant est fixé conformément aux dispositions prévues en cas de [licenciement nul](#). Cette indemnité se cumule avec l'indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de [l'indemnité légale de licenciement](#).

Lorsque le salarié titulaire d'un CDD n'est pas déclaré inapte à l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail, la rupture de celui-ci par l'employeur ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat. Sur la situation du salarié en CDD déclaré inapte, voir les précisions données ci-dessous.

## Et si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

### Proposition d'un autre emploi

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de [l'article L. 4624-4 du code du travail](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe (une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle au sens du code de commerce) auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (sur les cas de dispense de cette obligation, voir ci-dessous).

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail).

### Appréciation des obligations de l'employeur

- ▶ Employeur doit proposer au salarié une offre sérieuse et précise de reclassement dans un emploi compatible avec ses capacités réduites et les conclusions écrites du médecin du travail. Il ne satisfait pas à son obligation de reclassement lorsqu'il se contente de proposer au salarié, à titre de reclassement, un poste sans lui avoir fait de proposition précise quant au type de travail qu'il entendait lui confier.
- ▶ Les possibilités de reclassement, au sein d'un groupe, du salarié déclaré inapte physiquement à son poste de travail s'apprécient, au plus tard, au prononcé du licenciement (notification) de l'intéressé (voir en ce sens [l'arrêt de la Cour de cassation du 14 décembre 2022](#)). Dès lors, si le licenciement du salarié lui est notifié à une date antérieure à la date d'intégration de l'entreprise dans un groupe, il ne peut être reproché à l'employeur qui procède au licenciement de ne pas avoir recherché l'existence de postes de reclassement au sein des entités de ce groupe.
- ▶ L'employeur peut prendre en compte la position exprimée par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, pour le périmètre des recherches de reclassement. Pour plus de précisions sur ce point, on peut se reporter à l'arrêt de la [Cour de cassation du 23 novembre 2016](#).
- ▶ L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.
- ▶ L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement et peut rompre le contrat de travail du salarié lorsque l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail, indique, par une mention expresse, soit que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, soit que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Dans ce cas, comme le précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 8 juin 2022](#), auquel on se reportera, « l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel » (institution représentative du personnel désormais remplacée par le comité social et économique – CSE).

## Reprise du versement du salaire

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

L'indemnité journalière de Sécurité sociale peut être rétablie pendant le délai d'un mois mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail (voir ci-dessus) lorsque la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière.

Cette indemnité, dénommée « indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI) est versée dans les conditions prévues aux articles [D. 433-3 à D. 433-8 du code de la Sécurité sociale](#) son montant journalier est égal au montant de l'indemnité journalière versé pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle précédant l'avis d'inaptitude. Dès lors qu'il aura constaté que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, et afin que le salarié soit informé de ses droits, le médecin du travail devra lui remettre le formulaire de demande lui permettant de bénéficier de cette indemnité. [Ce modèle peut être téléchargé](#) sur le site de [l'Assurance maladie](#).

## Impossibilité ou dispense de reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Dans ce cas, comme le précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 14 décembre 2022](#) si le salarié est licencié, « ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement ». En d'autres termes, pour être considérée comme suffisamment motivée, la lettre de licenciement doit mentionner l'inaptitude physique du salarié et l'impossibilité de reclassement ; à défaut, les [sanctions prévues par la loi sont applicables](#).

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 précité, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions (voir aussi ci-dessous).

- ▶ L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 précité, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Comme le précise la Cour de cassation dans un [arrêt du 26 janvier 2022](#), cette présomption, instituée par l'article L. 1226-12 du code du travail, « ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ».
- ▶ Selon la cour de cassation ([arrêt du 30 septembre 2020](#)), l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel s'ils existent (à l'époque, les délégués du personnel, aujourd'hui, le comité social et économique) avant d'engager la procédure de licenciement d'un salarié inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail, même s'il n'identifie pas de poste de reclassement.
- ▶ L'employeur peut également rompre le contrat de travail du salarié si le médecin du travail a, dans son avis d'inaptitude, précisé par une mention expresse que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Dans une telle situation, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel. A défaut, les dispositions prévues par [l'article L. 1235-2 du code du travail](#) en cas d'inobservation de la procédure de licenciement sont applicables.

#### **Indemnités dues au salarié**

- ▶ La rupture du contrat de travail dans les situations mentionnées ci-dessus (impossibilité de proposer un autre emploi, refus par le salarié de l'emploi proposé...) ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de [l'indemnité légale de licenciement](#). Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif (refus systématique des propositions ou refus d'un poste spécialement aménagé avec maintien de la rémunération par exemple).

Lorsqu'elles sont dues, ces indemnités sont calculées sur la base définie par [l'article L. 1226-16 du code du travail](#).

- ▶ En cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions prévues en cas de [licenciement nul](#). Cette indemnité se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de [l'indemnité légale de licenciement](#).

#### **Le salarié est titulaire d'un CDD**

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles [L. 1226-10 et L. 1226-11](#) du code du travail, au salarié déclaré inapte titulaire d'un CDD, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement), l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat. Cette rupture ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à [l'article L. 1234-9 du code du travail](#). Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que [l'indemnité de précarité due aux salariés en CDD](#), à laquelle elle s'ajoute.

Les dispositions visées aux articles [L. 1226-10 et L. 1226-11 du code du travail](#) s'appliquent également aux salariés en CDD. Il en résulte, notamment que, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si son contrat n'est pas rompu, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Si le CDD fait l'objet d'une rupture injustifiée (pas de tentative de reclassement du salarié inapte), le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

## Dans cet article

Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail ?

Que se passe-t-il à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail ?

## Articles associés

19.01.23



**La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences**

 Fiches pratiques | Santé au travail



## Le suivi de l'état de santé des salariés

 Fiches pratiques | Santé au travail

### Lire en complément

- ▶ [Les absences liées à la maladie ou à l'accident non professionnel](#)
- ▶ [L'indemnité légale de licenciement](#)

### Textes de référence

- ▶ Articles L. 1226-7 à L. 1226-22 et L. 6313-14 du Code du travail
- ▶ Articles L. 433-1 et D. 433-3 à D. 433-8 du Code de la Sécurité sociale
- ▶ [Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020](#) prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (JO du 12)
- ▶ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (JO du 3)
- ▶ Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise (JO du 17)
- ▶ Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle (JO du 17)
- ▶ Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail (JO du 27)

