

Chef d'entreprise : quels sont vos droits et obligations lors de l'arrêt de travail d'un salarié ?

Par [Bercy Infos](#), le 30/04/2021

-

Si l'un de vos salariés est placé en arrêt de travail pour maladie, vous êtes soumis, en tant qu'employeur, à des obligations mais disposez aussi de droits. Quels sont-ils ? On vous répond !

Santé au travail et pandémie du Covid-19

Si un salarié n'est pas tenu de vous préciser les raisons médicales qui motivent un arrêt de travail, il doit en revanche veiller à préserver sa propre santé mais aussi celles des personnes qu'il côtoie au travail, conformément à l'[article L.4122-1](#) du Code du travail.

Aussi, **si un de vos salariés est en arrêt de travail en raison d'une contamination au Coronavirus Covid-19 et s'il a pu exposer une partie de ses collègues au virus, il doit vous en informer.**

Arrêt de travail d'un salarié : quelles sont vos obligations ?

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

Votre salarié doit vous transmettre 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. Vous devez ensuite, dès réception de l'arrêt, établir une **attestation de salaire**.

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

Une fois l'attestation de salaire établie, vous devez la transmettre. Pour ce faire, vous disposez de 3 options de transmission :

- par le biais de [net-entreprises.fr](#)
- via votre **logiciel de paie certifié**
- par courrier, en adressant le [Cerfa n°11135*04](#) à la **caisse primaire d'assurance maladie** de votre salarié.

Les démarches à accomplir à la reprise du salarié

Lorsque le salarié revient de son arrêt de travail, vous devez signaler sa reprise. Cette reprise du travail doit être renseignée :

- dans votre **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) évènementielle** 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, vous devez modifier la date de fin prévisionnelle de l'arrêt de travail renseignée dans votre logiciel de paie.

À savoir

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**, vous devez prévoir pour votre 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.

Devez-vous verser une indemnité complémentaire au salarié en arrêt de travail ?

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

Vous devez verser au salarié une **indemnité complémentaire** si celui-ci :

- justifie d'**une année d'ancienneté** dans votre entreprise
- vous 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).

À savoir

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 vos droits ?

En tant qu'employeur, vous pouvez faire pratiquer une **contre-visite médicale** au domicile de votre salarié si vous versez 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 votre choix, spécialisé dans ce type de contrôle. Vous n'avez pas à prévenir au préalable le salarié de votre démarche.

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

À savoir

Si vous pouvez solliciter sous condition une contre-visite médicale, **vous ne pouvez 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.

