

Le salarié en arrêt maladie

Informations droit du travail et droit social 04/2024

Cette brochure vise à donner au salarié un aperçu des questions qui se posent en cas de maladie dans le cadre d'un contrat de travail.

Sommaire

1. Comment déclarer mon arrêt maladie?
2. Comment fonctionne le certificat d'incapacité de travail électronique et jusqu'à quand dois-je encore présenter le certificat d'incapacité de travail en version papier ?
3. L'employeur peut-il demander à connaître le diagnostic?
4. Est-ce que l'employeur peut me contraindre à la reprise du travail pendant mon arrêt maladie?
5. Que signifie réintégration professionnelle progressive ("Stufenweise Wiedereingliederung")?
6. Ai-je droit à des congés pendant cette période de réintégration professionnelle?
7. Qu'entend t'on par "management de l'intégration en entreprise" (BEM)?
8. A quel moment est-il nécessaire de faire une demande de reconnaissance d'un handicap lourd?
9. Mon employeur peut-il me licencier pendant mon arrêt maladie?
10. Que dois-je faire si mon employeur veut rompre mon contrat de travail pendant mon arrêt maladie?
11. Puis-je rompre mon contrat de travail si mon activité professionnelle est à l'origine de ma maladie?
12. Qui paie quelles prestations et à quel moment?
13. Que signifie "j'arrive en fin de droits pour le versement de mes indemnités journalières de maladie?"
14. Que se passe t'il en cas de contrôle par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie (MDK)?
15. Que se passe t'il lorsque le médecin conseil n'est pas du même avis que mon médecin et me déclare apte médicalement au travail?
16. Comment puis-je bénéficier d'une mesure de rééducation médicale (séances, cure)?
17. Que puis-je faire si ma demande de rééducation est refusée par la caisse d'assurance maladie?
18. Que faut-il prendre en compte à la fin de la période de rééducation?

19. Qu'en est-il de mes droits à congé en cas de longue maladie?

1) Comment déclarer mon arrêt maladie?

En cas d'arrêt maladie vous devez en informer personnellement votre employeur dans les plus brefs délais, par téléphone, SMS, e-mail, whatsApp ou fax. Les moyens de communication à utiliser peuvent éventuellement être indiqués dans le contrat de travail, ainsi que le nom des personnes à prévenir. L'information doit être communiquée avant votre heure habituelle d'arrivée au travail. L'avis de prolongation doit également être transmis immédiatement. Cette obligation de preuve existe malgré le certificat électronique d'incapacité de travail.

Exemple: vous êtes en arrêt maladie jusqu'au vendredi, et devriez reprendre votre travail le lundi. Si vous allez chez le médecin le lundi, vous devez prévenir votre employeur avant votre heure d'arrivée habituelle que suite à cette visite chez le médecin vous n'êtes pas en mesure de reprendre votre travail. Sinon vous risquez un avertissement de la part de votre employeur.

Conseil: si votre maladie est susceptible de se prolonger, il est préférable, avant la fin de l'arrêt de travail, de se rendre chez un médecin, afin d'obtenir un certificat de prolongation.

2) Comment fonctionne le certificat d'incapacité de travail électronique

Les cabinets médicaux vont transmettre les certificats d'incapacité de travail aux caisses d'assurance maladie uniquement en ligne, ce qui supprime l'obligation pour le salarié de présenter le certificat à la caisse d'assurance maladie.

Les employeurs ne pourront récupérer le certificat électronique d'incapacité de travail (eAU) qu'auprès des caisses d'assurance maladie de leurs employés. Cela signifie que l'employé ne serait plus obligé de présenter le certificat à l'employeur. Mais les délais pour que l'employé fournisse la preuve de son incapacité de travail, tels que stipulés dans le contrat de travail, continueraient de s'appliquer.

Les règles suivantes s'appliquent à cette obligation de notification de l'arrêt maladie attesté par le médecin :

Reportez vous pour cela à votre contrat de travail. Si une règle particulière y est stipulée, vous devez la respecter. Il se peut par exemple que l'employeur réclame la notification de l'arrêt maladie par le médecin dès le premier jour de l'arrêt maladie. La loi sur le maintien de la rémunération prévoit explicitement cette possibilité.

Dans les autres cas : si l'arrêt de travail dure plus de trois jours, vous devez informer sur un certificat d'incapacité de travail indiquant la durée de l'arrêt au plus tard le jour ouvré qui suit cette période. Si l'incapacité de travail dure plus longtemps que la durée mentionnée, votre employeur doit être prévenu sans délai par le biais d'un nouveau certificat médical. L'obligation de transmission d'un certificat médical ne cesse pas avec l'arrêt du maintien de la rémunération mais est valable pour toute la durée de la maladie, par exemple même en cas de versement d'indemnités journalières de maladie. En cas de longue maladie il existe aussi la possibilité que le certificat d'incapacité de travail comporte la mention "jusqu'à nouvel avis".

En cas de notification trop tardive de votre certificat d'incapacité de travail, vous pouvez être rappelé à l'ordre par votre employeur.

3) L'employeur peut-il demander à connaître le diagnostic?

L'employeur n'est pas habilité à connaître la nature de la maladie. C'est pour cette raison que le diagnostic n'est pas mentionné sur le certificat d'incapacité de travail destiné à l'employeur. Si l'employeur et le salarié ont une relation de confiance, celui-ci l'informe sou-vent de l'affection dont il souffre. Toutefois ce n'est pas une obligation.

Lors de la signature du contrat de travail prenez garde aux clauses telles que "je délègue mon médecin traitant du secret médical" ou "j'accepte, en cas de maladie, de me faire examiner par un médecin choisi par l'employeur". De telles clauses dans le contrat de travail peu-vent engendrer des surprises et être du reste en contradiction avec les principes du droit du travail. Le salarié n'est en effet nullement tenu de délivrer son médecin traitant du secret médical et d'informer son employeur du motif de sa maladie. Le "droit de la personnalité" (qui protège la vie privée) du salarié prédomine en général le droit à l'information de l'employeur sur l'état de santé de celui-ci. Il appartient également au salarié de choisir le médecin qui l'examine, lui administre un traitement et établit le certificat d'incapacité de travail.

Certaines conventions collectives de travail peuvent aller à l'encontre de ces principes, en stipulant que l'employeur est en droit, dans certains cas, d'exiger un examen médical par un médecin de confiance ou un médecin d'entreprise. Il doit alors prendre en charge les frais afférents. Le médecin concerné est uniquement tenu d'indiquer à l'employeur si vous êtes apte au travail ou non.

4) Est-ce que l'employeur peut me contraindre à la reprise du travail pendant mon arrêt maladie?

Tant que votre médecin estime que vous n'êtes pas en état d'exercer votre activité, votre employeur ne peut en aucun cas vous contraindre à une reprise du travail. Si une amélioration

survient plus vite que prévu, vous pouvez consulter votre médecin qui décidera de votre éventuelle reprise avant la fin de l'arrêt maladie. Si votre état est jugé incompatible avec une reprise du travail, vous devez renoncer à réintégrer vos fonctions.

En cas de doute sur votre incapacité de travail, l'employeur peut demander à la Caisse d'assurance maladie qu'elle mandate un de ses médecins conseil pour un contrôle de votre état de santé. En revanche, il ne pourra pas demander l'intervention du médecin du travail dans une telle situation, celui-ci n'étant pas habilité à contrôler la validité des déclarations de maladies.

5) Que signifie réintégration professionnelle progressive ("Stufenweise Wiedereingliederung")?

La réintégration professionnelle progressive doit permettre la réintégration complète d'un salarié dans la vie professionnelle après un long congé maladie. Une reprise progressive des activités par le salarié permet de raccourcir la durée du congé maladie, et d'éviter un retour trop brutal engendrant des insuffisances professionnelles.

Une réadaptation professionnelle n'est envisageable que si le salarié est suffisamment valide pour effectuer son travail partiellement et que son état de santé est compatible avec une reprise complète de l'activité professionnelle à moyen terme. Seul le médecin peut être juge dans ce cas.

Remarque : les salariés handicapés ont en principe droit à une réadaptation professionnelle. Celle-ci est toutefois subordonnée à l'acceptation de l'employeur.

Pour ce faire le médecin traitant élabore un calendrier du déroulement de la réadaptation.

Pendant la durée de la réintégration progressive, le salarié ne perçoit en principe aucune rémunération, étant donné qu'il continue à être considéré en arrêt maladie tant qu'il n'est pas à nouveau totalement apte au travail. Sa prise en charge financière est garantie par les différentes caisses d'assurance sociale, pour autant qu'il soit enregistré auprès d'elles.

- si la réintégration professionnelle se déroule pendant la période de versement des indemnités journalières, la caisse d'assurance maladie prend en charge les coûts,
- si la réintégration professionnelle a lieu au plus tard 4 semaines après un séjour de rééducation, la Deutsche Rentenversicherung (DRV) est l'organisme payeur qui vous versera une allocation transitoire,
- lorsque la période d'indemnisation de l'assurance maladie prend fin, l'Agentur für Arbeit prend le relais et verse une allocation chômage.

6) Ai-je droit à des congés pendant cette période de réintégration professionnelle?

Vous n'avez aucun droit à congés pendant votre période de réadaptation, car vous êtes en-core en arrêt maladie ou dans une phase de prise en charge transitoire par la DRV. Vous continuez à être en incapacité de travail, période pendant laquelle vous ne pouvez prétendre à des congés.

7) Qu'entend t'on par "management de l'intégration en entreprise" (BEM)?

Après six semaines d'arrêt maladie l'employeur doit vous proposer un "accompagnement" spécifique (management de la réadaptation) peu importe qu'il s'agisse de plusieurs congés maladie de courte durée au cours d'une année ou d'une longue maladie. L'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, ou, dans le cas de travailleurs handicapés, leur représentant, pour étudier le moyen de pallier à l'arrêt de travail, trouver des solutions pour prévenir une nouvelle absence et conserver le poste de travail. Le médecin du travail - ou d'entreprise - doit être intégré à ce processus, afin que cette problématique de santé soit examinée d'un point de vue à la fois médical et professionnel.

Le salarié doit être informé au préalable des objectifs et du déroulement de cette BEM. Un encadrement qui va à l'encontre de la volonté du salarié et la mise en place d'un dispositif sans son accord express sont contraires au droit à l'autodétermination. On ne peut pas non plus le contraindre à se soumettre à cet accompagnement spécifique. Il peut aussi le refuser ou revenir sur son accord à tout moment. Toutefois ce refus ou cette rétractation peuvent constituer des éléments pénalisants en cas de licenciement pour raisons de santé.

Souvent les propositions de BEM arrivent trop tôt, alors que des analyses médicales sont encore en cours, les traitements ne sont pas terminés, et que la guérison nécessite encore un certain temps. Vous pouvez informer votre employeur que vous êtes d'accord sur le principe pour bénéficier de cette prise en charge et que vous lui signifierez le moment où votre état vous permettra de vous soumettre à ce dispositif.

Dans cette optique il peut être utile de prévenir le bureau de "l'intégration", les services de rééducation et les administrations "de l'intégration" concernées. Si après discussion avec l'employeur il s'avère que pour l'occupation du poste des prestations de réadaptation professionnelle ou des aides sont nécessaires, celui-ci doit solliciter - à nouveau avec l'accord du salarié concerné - l'administration centrale des services de rééducation ou le service spécifique (Integrationsamt) pour les salariés handicapés. Ces services sont ainsi mandatés pour informer les caisses d'assurance sociale compétentes et veiller au suivi des dossiers de demande et à la réalisation des prestations.

Les prestations et les aides ont différents objectifs :

- prévenir les situations de handicap ainsi que les maladies chroniques, favoriser une guérison ou éviter une dégradation,
- contribuer à une réintégration progressive dans la vie professionnelle (voir point 5)
- maintenir ou restaurer la capacité de travail de personnes handicapées ou menacées de handicap et garantir durablement leur participation à la vie professionnelle.

Vous avez la possibilité de vous faire conseiller à ce sujet par l'Arbeitskammer avant de décider si vous souhaitez bénéficier d'une telle prise en charge. Inversement, si vous souhaitez obtenir cet encadrement spécifique, tout employeur est obligé de vous l'accorder, à titre de prévention.

Veillez consulter le dépliant de l'AK « Betriebliches Engliederungsmanagement » (malheureusement celui-ci n'est disponible qu'en Allemand).

8) A quel moment est-il nécessaire de faire une demande de reconnaissance d'un handicap lourd?

Cette décision est de votre ressort. Différents éléments doivent être pris en compte, tels que le degré de gravité de la maladie, le fait que d'autres pathologies se sont éventuellement ajoutées ou si un pourcentage d'invalidité a déjà été déterminé.

Votre ancienneté dans l'entreprise peut entrer en ligne de compte, dans la mesure où vous pouvez réfléchir à un éventuel changement de travail. Si votre emploi est menacé du fait de votre état de santé, et que votre taux d'invalidité est compris entre 30 et 50 %, vous pouvez vous faire enregistrer en tant que personne handicapée auprès de l'Agentur für Arbeit. Cette éventualité doit être discutée lors d'un entretien individuel avec un conseiller juridique qui examinera votre cas.

Les personnes légèrement ou sévèrement handicapées bénéficient d'une protection spécifique contre le licenciement : la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est soumise à l'autorisation préalable de l'administration chargée de l'intégration des personnes handicapées (Integrationsamt). Cet accord est une condition nécessaire pour tous les types de licenciement. La protection pour les salariés légèrement ou sévèrement handicapés est valable pour tous les licenciements ordinaires, mais aussi pour les licenciements pour faute grave et les licenciements

pour modification de contrat. Pendant les six premiers mois du contrat de travail il n'y a toutefois pas de protection contre le licenciement.

Vous trouverez des informations à ce sujet dans la brochure de l'Arbeitskammer "Droit des personnes handicapées - Règles particulières dans la vie professionnelle".

https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Online_Broschueren/Schwerbehinderte_Menschen_und_ihr_Recht/AK_Schwerbehindertenrecht_2023_bf_web.pdf

9) Mon employeur peut-il me licencier pendant mon arrêt maladie?

L'employeur peut vous adresser une lettre de licenciement pendant votre arrêt maladie. Si vous travaillez dans la même entreprise depuis plus de six mois sans interruption et que celle-ci emploie plus de cinq salariés ou, pour les contrats débutant après le 31 décembre 2003 plus de dix salariés, votre employeur doit respecter le délai de préavis mais aussi justifier le licenciement. En cas de licenciement pour raison de santé, l'employeur doit surmonter de nombreux obstacles pour ne pas perdre un procès pour licenciement d'un salarié malade.

Veuillez consulter à ce sujet la brochure de l'Arbeitskammer "Délais de préavis, protection contre le licenciement" et le dépliant "Le droit du travail pour chacun".

10) Que dois-je faire si mon employeur veut rompre mon contrat de travail pendant mon arrêt maladie?

Une convention de rupture ou un accord de résiliation à l'amiable ne peuvent être signés qu'avec l'accord mutuel de l'employeur et du salarié. Ils sont conditionnés par la signature de l'employeur et du salarié.

Si vous subissez des pressions pour parvenir à ce but, renseignez-vous sur vos droits auparavant. Evitez les réactions rapides face à des paroles telles que "alors il faudra vous licencier". Souvent l'employeur ne peut pas de fait procéder au licenciement, notamment en cas de protection due à la situation de handicap.

A retenir : nul ne peut vous contraindre à signer. Vous devez toujours pouvoir disposer d'un délai de réflexion, car le fait de signer peut avoir de lourdes conséquences. Si l'on ne vous accorde pas de délai de réflexion, il est en général préférable de refuser de signer.

Dans le cas où vous signez une convention de rupture et êtes au chômage immédiatement après, l'Agentur für Arbeit peut vous infliger une sanction sous forme de délai de carence

pouvant aller jusqu'à 84 jours. Cela signifie que vous ne percevez pas d'allocation chômage pendant cette période. Par ailleurs le délai de carence réduit le montant des allocations chômage de 25 %, ceci pendant une durée pouvant aller jusqu'à six mois!

Les conventions de rupture peuvent avoir des contenus différents. Elles peuvent notamment contenir des clauses pour le cas où vous retrouvez un emploi plus tôt que prévu, une diminution d'activité, la remise d'un certificat de travail favorable ou encore des clauses relatives à des accords spécifiques ou une assurance vieillesse d'entreprise.

A noter également : si vous ne signez pas la convention de rupture, votre employeur peut vous faire parvenir une lettre de licenciement. Vous pouvez alors, dans un délai de trois semaines après réception de la lettre, déposer une plainte auprès du Tribunal du travail.

11) Puis-je rompre mon contrat de travail si mon activité professionnelle est à l'origine de ma maladie?

Il peut arriver que votre médecin vous établisse un certificat médical indiquant qu'il vous est conseillé, pour des raisons médicales, de rompre votre contrat de travail. Avant toute prise de décision, et l'établissement d'un certificat médical, n'hésitez pas à solliciter un conseil juridique. Vous serez ainsi informé des répercussions sur votre situation en matière de droit du travail et d'assurance sociale. Le contrat de travail pourra être rompu sur présentation du certificat médical, rédigé au préalable. Dans ce cas l'Arbeitsagentur n'impose pas de délai de carence.

Veillez consulter le dépliant de l'AK « Maintien de la rémunération » et « Indemnités maladie ».

12) Qui paie quelles prestations et à quel moment?

Veillez vous référer à ce sujet au dépliant "Maintien de la rémunération pendant les jours fériés et les congés maladie" et à la brochure "Maintien de la rémunération" édités par l'Arbeitskammer.

Pendant les six premières semaines de maladie l'employeur vous versera une rémunération équivalente au montant de votre salaire net. Ceci est valable pour tous les types de contrat, incluant les minijobs-emplois à faible rémunération. Le maintien du salaire en cas de maladie peut être prolongé au-delà de cette durée si un accord individuel ou une convention collective le prévoit. S'il n'y a pas prolongation, l'employeur peut s'engager, à la fin de la période de maintien du salaire de 6 semaines, à verser un complément aux indemnités journalières de maladie, conformément à un accord individuel ou une convention collective.

Par la suite, votre caisse d'assurance maladie vous versera en principe des indemnités journalières de maladie pendant une durée de 72 semaines, à la condition d'être dans une rela-

tion de travail soumise à l'assurance sociale obligatoire (exception : minijob-emploi à faible rémunération – voir dépliant de l'Arbeitskammer. Il n'existe pas de droit à indemnités journalières maladie).

Si vous tombez malade dans les quatre premières semaines de votre contrat de travail, vous n'aurez pas droit au maintien de salaire par votre employeur. Vous percevrez des indemnités de votre caisse d'assurance maladie, à la condition d'être assuré dans le cadre d'une relation de travail soumise à l'assurance sociale obligatoire, donc pas de mini-job, qui prévoit le maintien du salaire pendant une durée de six semaines minimum. Prenez contact dans ce cas avec votre caisse d'assurance maladie.

Important pour les frontaliers : vous êtes considéré comme imposable en Allemagne pour le versement de vos indemnités journalières de maladie. En effet, l'assurance maladie procède à un calcul fictif de votre salaire net. Si vous souhaitez que les indemnités journalières soient calculées en fonction de votre salaire net réel, il vous faudra déposer une demande auprès de votre caisse d'assurance maladie.

13) Que signifie "j'arrive en fin de droits pour le versement de mes indemnités journalières de maladie?"

Lorsque le versement des indemnités journalières de maladie cesse après une période de 18 mois, vous pouvez prétendre aux allocations chômage (Arbeitslosengeld I), dans la mesure où vous ne pouvez plus occuper votre emploi précédent et vous êtes disponible sur le marché de l'emploi.

Si pour des raisons de santé vous n'êtes pas disponible sur le marché de l'emploi pour une durée de six mois supplémentaires au minimum, vous pouvez également prétendre à l'Arbeitslosengeld I. Cette incapacité doit être constatée par un médecin conseil de l'Agentur für Arbeit (Agence pour l'Emploi). Celle-ci vous demandera de remplir un dossier auprès de la DRV pour une prise en charge d'un séjour de convalescence. Si la prise en charge a déjà eu lieu dans le cadre de la maladie, et que vous êtes toujours en incapacité de travail, l'Arbeitsagentur vous demandera de remplir une demande de pension.

Si vous êtes frontalier, vous avez droit exceptionnellement à l'Arbeitslosengeld I en Allemagne, dans la mesure où vous répondez aux conditions mentionnées précédemment et êtes toujours employé en Allemagne.

Veillez consulter à ce sujet la brochure en ligne de l'Arbeitskammer "Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France".

https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Online_Broschueren/Ratgeber_Grenzgaenger/Guide_frontaliers_2022.pdf

14) Que se passe t'il en cas de contrôle par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie (MDK)?

Le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie (MDK) contrôle votre état de santé. Il intervient lorsque l'employeur demande un contrôle à la caisse d'assurance maladie, c'est-à-dire lorsqu'il met en doute votre incapacité de travail.

Le médecin conseil intervient également sur demande de la caisse d'assurance maladie. Le contrôle peut s'effectuer par le biais du dossier médical ou par le biais d'examens effectués par le médecin conseil. En général le diagnostic de votre médecin traitant est mis à disposition. Il sert de document de référence avant le contrôle du MDK. Selon la situation vous êtes invité à vous soumettre à des examens médicaux.

15) Que se passe t'il lorsque le médecin conseil n'est pas du même avis que mon médecin et me déclare apte médicalement au travail?

Suite à l'avis médical du MDK vous êtes considéré provisoirement comme apte au travail d'un point de vue contractuel. La caisse d'assurance maladie refusera dans ce cas de vous verser des indemnités journalières de maladie.

Il n'est pas possible de contester la décision du MDK, seule la notification de la caisse d'assurance maladie est susceptible d'un recours. La contestation de la décision de la caisse d'assurance maladie, qui annule l'incapacité de travail en s'appuyant sur l'avis du MDK, n'a aucun effet suspensif. Cette décision fait autorité jusqu'à ce qu'un jugement dans le cadre d'une procédure judiciaire la remette en question.

Cependant une contestation n'a de sens que si votre médecin s'oppose également au rapport du MDK sur la base d'un examen récent. Vous devez alors dialoguer avec votre médecin pour savoir si une reprise du travail est compatible avec votre état de santé ou non. Il existe un dilemme car vous êtes tenu d'un côté, du fait de l'avis du MDK, d'essayer au minimum de reprendre le travail. De l'autre côté le fait de vous présenter à votre poste peut être considéré comme preuve de votre aptitude au travail.

Si votre médecin considère sans le moindre doute que vous êtes toujours inapte à vos fonctions, et que vous ne pouvez pas tenter une reprise du travail, il peut éventuellement réclamer un deuxième contrôle du MDK.

16) Comment puis-je bénéficier d'une mesure de rééducation médicale (séances, cure)?

Vous devez dans un premier temps interroger votre médecin traitant pour savoir s'il recommande une rééducation. La caisse d'assurance maladie peut aussi vous inciter à faire une demande de prise en charge. Dans ce cas vous avez 10 semaines pour effectuer les démarches, période au bout de laquelle vous n'aurez plus d'aide financière. Vous pouvez aussi déposer un dossier de prise en charge en urgence. Cette décision doit toujours être prise avec votre médecin.

Pour entreprendre une rééducation, il vous faut être apte à celle-ci, c'est-à-dire en état de suivre les séances prescrites.

Les dossiers de rééducation sont à transmettre aux caisses d'assurance retraite compétentes ou à la caisse d'assurance maladie. Vous avez également la possibilité de mentionner la clinique souhaitée dans votre dossier de demande.

Vous pouvez aussi opter pour un traitement ambulatoire. Dans le cadre d'une psychothérapie par exemple vous bénéficiez de cinq séances qui vous permettront de décider si vous souhaitez les continuer auprès du même thérapeute. En règle générale, le traitement ambulatoire précède la rééducation.

17) Que puis-je faire si ma demande de rééducation est refusée par la caisse d'assurance maladie?

Dans ce cas vous pouvez faire opposition à l'avis de refus dans un délai d'un mois après réception. La contestation doit exposer votre point de vue et s'appuyer sur celui du médecin traitant et d'intervenants tels que le physiothérapeute, le psychothérapeute, le psychologue, etc.

Exception: si vous êtes frontalier, vous avez un délai de 3 mois après réception de l'avis pour contester la décision.

18) Que faut-il prendre en compte à la fin de la période de rééducation?

La rééducation a été acceptée et effectuée. Ensuite, différents cas de figure peuvent se présenter :

Vous êtes déclaré apte au travail. Dans ce cas vous pouvez prétendre à des congés payés immédiatement après votre séjour de rééducation. Vous devez en faire la demande auprès de votre employeur pendant votre convalescence si vous pensez qu'une reprise du travail

est envisageable. Votre employeur ne peut s'opposer à vos dates de congé, puisque celui-ci contribue à votre repos et votre guérison.

Si vous êtes déclaré inapte au travail, consultez sans attendre votre médecin traitant qui vous établira une prolongation d'arrêt maladie. Pendant votre convalescence il peut être décidé de vous faire bénéficier d'une mesure de ré-intégration professionnelle. Celle-ci doit débuter immédiatement après la convalescence, c'est-à-dire dans un délai de quatre semaines maximum. La caisse d'assurance vieillesse prendra en charge les frais durant la réintégration professionnelle. Vous devez vous adresser à votre médecin traitant et votre employeur à ce sujet, et le cas échéant vous laisser guider par les mesures de "management de l'intégration dans l'entreprise" (BEM).

Si vous êtes déclaré inapte à la suite de votre convalescence et que l'état de santé s'améliore dans un deuxième temps, vous pouvez aussi solliciter une mesure de réintégration professionnelle en accord avec votre médecin traitant et votre employeur. La caisse d'assurance maladie prendra en charge les frais tant que vous êtes dans votre période d'indemnisation. Il est encore possible de bénéficier d'une mesure de réintégration professionnelle pendant le versement de l'Arbeitslosengeld I, en contactant l'Agentur für Arbeit.

Si vous êtes déclaré en incapacité de travail pour une durée indéterminée, la caisse d'assurance vieillesse vérifiera, à votre demande, votre inaptitude à exercer votre activité professionnelle. Vous pouvez solliciter une prise en charge pour une rééducation professionnelle. Si votre état de santé n'est pas amené à s'améliorer dans le futur, votre demande de rééducation sera transformée en dossier de demande de pension et vous aurez éventuellement droit au versement d'une pension (pour invalidité).

19) Qu'en est-il de mes droits à congé en cas de longue maladie?

En principe les congés doivent être pris pendant l'année en cours. Un report sur l'année d'après n'est possible qu'en cas de contrainte de fonctionnement de l'entreprise ou si des raisons inhérentes à la personne du salarié le justifient. En cas de report, les congés doivent en principe être soldés au 31 mars de l'année suivante sous peine d'être perdus. Certaines conventions collectives prévoient une durée de report plus longue pour solder ses droits à congés.

Exception en cas de maladie : D'après la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (EuGH) et de la Cour fédérale du travail (BAG), le droit à congés (du moins le droit à congés légal) ne s'éteint pas au 31 mars de l'année suivante s'il s'avère qu'il n'a pu être exercé jusqu'à cette date pour des raisons de santé. Il disparaît néanmoins au 31 mars de l'année d'après.

Exemple : le salarié était en arrêt maladie du 12 juillet 2021 au 15 avril 2024. Ses droits à congés pour 2022 s'arrêtent au 31 mars 2024. En revanche ses congés de 2023 peuvent être pris au cours de l'année 2021.

N'hésitez pas à consulter à ce sujet le dépliant de l'AK "Les Congés".

Vous trouverez des informations complémentaires dans les dépliants de l'AK, notamment „Maintien de la rémunération ", „Indemnités maladie“, „Mini-Jobs et Jobs dans le secteur transitoire" et "[Mobbing und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz](#)".

Consultez également les brochures de l'AK, tout particulièrement "Schwerbehindertenrecht - Règles particulières dans la vie professionnelle" et "Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich". Malheureusement celles-ci ne sont disponibles qu'en Allemand – sauf le guide pour les frontaliers.

Bien que cette fiche d'information ait été éditée avec le plus grand soin, elle n'engage aucune responsabilité de son auteur concernant l'exactitude de son contenu.

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

Les salarié(e)s en Sarre peuvent bénéficier des conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n' hésitez pas à contacter le service juridique de l' Arbeitskammer pour un conseil.

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Sarrebruck

Consultation téléphonique de courte durée en droit du travail:

Tel : 0049 (0)681 4005-111

Prise de rendez-vous pour une consultation personnelle :

Tel : 0049 (0)681 4005-140

Fax : 0049 (0)681 4005-210

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

Mail: beratung@arbeitskammer.de

Consultation en ligne

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Notre plateforme internet vous permet d'obtenir des conseils de façon directe et sécurisée, en toute confidentialité, grâce à la liaison internet SSL. Pour utiliser ce service, il vous suffit de vous enregistrer auparavant, par une démarche simple et rapide.