

Quels sont les droits d'un salarié en arrêt maladie pour risques psychosociaux (RPS) ?

Réponse courte

Un salarié en arrêt maladie pour risques psychosociaux relève du **régime général de l'incapacité de travail** : son contrat est suspendu et il est **protégé contre le licenciement** pendant l'incapacité, dans la limite de 26 semaines, sauf faute grave ou motif étranger à la maladie (art. L.121-6). Son salaire est **maintenu par l'employeur jusqu'à la fin du mois où survient le 77e jour d'incapacité** sur une période de référence de 18 mois ; au-delà, la prise en charge passe à la Caisse nationale de santé (CNS).

Le salarié doit avertir l'employeur dès le premier jour et transmettre son **certificat médical au plus tard le troisième jour**, mais n'a **pas à révéler la nature de sa pathologie** : le secret médical est protégé. Il conserve ses droits à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, et peut saisir l'ITM ou le médecin du travail si les RPS trouvent leur source dans le travail. Au retour, un aménagement de poste ou un reclassement peut être envisagé sur avis médical.

Définition

Un **arrêt maladie pour RPS** est une suspension du contrat de travail résultant d'une incapacité de travail médicalement constatée, liée à des troubles tels que le stress, l'épuisement professionnel ou le harcèlement moral. Il ne fait l'objet d'aucun régime distinct : il relève de l'incapacité de travail de droit commun.

Le **secret médical** protège la nature exacte de la pathologie, qui n'a pas à être communiquée à l'employeur ; seul le fait de l'incapacité et sa durée lui sont opposables.

Conditions d'exercice

La protection est subordonnée au respect des obligations d'information du salarié.

Condition	Détail
Avertissement	Information de l'employeur dès le premier jour d'absence
Certificat	Transmis à l'employeur et à la <u>CNS</u> au plus tard le 3e jour (art. <u>L.121-6</u>)
Protection licenciement	Pendant l'incapacité, jusqu'à 26 semaines, sauf faute grave ou motif étranger
Loyauté	Abstention de toute activité incompatible avec l'état de santé

Modalités pratiques

Le maintien de la rémunération puis le relais social suivent des règles précises.

Aspect	Détail
Salaire maintenu	Par l'employeur jusqu'à la fin du mois couvrant le 77e jour d'incapacité (période de référence de 18 mois)
Relais	Prise en charge par la <u>CNS</u> au-delà de cette limite
Secret médical	La nature de la pathologie n'est pas communiquée à l'employeur ; contre-visite possible
Retour	Visite de reprise après absence prolongée (art. <u>L.326-6</u>), aménagement ou reclassement sur avis médical

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus fréquente, côté employeur, est de **chercher à savoir**. Face à un arrêt lié à des RPS, la curiosité sur la pathologie, les questions insistantes au retour ou les remarques sur « le vrai motif » sont non seulement inutiles mais juridiquement risquées : le secret médical est opposable et l'insistance peut nourrir un contentieux pour discrimination ou harcèlement. La seule information exploitable est la durée de l'incapacité.

Le moment sensible est le **retour**. Un salarié revenant d'un arrêt pour épuisement ou harcèlement retrouvant à l'identique le poste et l'environnement qui l'ont rendu malade rechutera souvent, et la responsabilité de l'employeur pourra être recherchée. La démarche protectrice consiste à préparer la reprise — visite médicale, aménagement éventuel, vérification que la cause a été traitée — et à en garder trace, plutôt qu'à faire « comme si de rien n'était ».

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Incapacité de travail : information, protection contre le licenciement, maintien du salaire
Art. <u>L.251-1</u> et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.326-6</u>	Visite médicale de reprise après absence prolongée
Art. <u>L.551-1</u> et suivants	Reclassement professionnel
Art. 458 du Code pénal	Secret médical

L'employeur doit s'abstenir de toute pression, question sur la pathologie ou mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié en arrêt pour RPS. Le manquement expose à des sanctions civiles et pénales, notamment pour discrimination ou harcèlement moral.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.