

LES CURES THERMALES

- 1. La cure thermale est-elle assimilée à un arrêt de travail pour maladie ?**
- 2. Quelle est la conséquence d'une absence du salarié pour cure thermale non autorisée par l'employeur ?**
- 3. La cure thermale peut-elle donner lieu au versement d'indemnités complémentaires par l'employeur ?**

1. La cure thermale est-elle assimilée à un arrêt de travail pour maladie ?

Contrairement à l'arrêt de travail pour maladie pour lequel la date et la durée de l'arrêt s'imposent à l'employeur en raison du certificat médical établi par le médecin traitant, l'administration considère que le salarié ne peut imposer à l'employeur un congé pour cure thermale en dehors de la période de congés annuels.

La Cour de Cassation adopte une solution légèrement différente dans la mesure où elle estime que si le salarié ne peut imposer à l'employeur les dates de son absence, il en va autrement lorsque la prescription médicale fixe les dates de la cure (Cass. Soc. 17 octobre 1979 ; Cass. Soc. 21 avril 1988). En dehors de cette hypothèse, les conditions de l'absence doivent être fixées en commun par les parties au contrat de travail.

Il faut préalablement vérifier le contenu de la Convention Collective car certaines prévoient qu'en cas d'arrêt de travail prescrit pour cure thermale avec versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, l'absence doit être traitée comme une maladie.

Or, la CCN51 n'assimile pas la cure thermale à de la maladie.

2. Quelle est la conséquence d'une absence du salarié pour cure thermale non autorisée par l'employeur ?

L'absence du salarié pour cure thermale non autorisée par l'employeur constitue un motif réel et sérieux de licenciement, voire même dans certains cas une faute grave si les circonstances de l'espèce révèlent une volonté du salarié de passer outre un refus de l'employeur. Le fait que la cure soit prise en charge par la Sécurité Sociale est indifférent.

3. La cure thermale peut-elle donner lieu au versement d'indemnités complémentaires par l'employeur ?

Il convient de distinguer deux hypothèses :

- La cure thermale ne constitue pas un élément d'une thérapeutique.

Elle est utile mais pas indispensable. Les indemnités journalières ainsi attribuées au titre d'une cure thermale prise en charge par la Caisse d'Assurance Maladie et en raison du niveau de ressources de l'intéressé, ne constitue pas des indemnités journalières de maladie, au sens propre du terme, dans la mesure où elles ne sont pas liées à l'incapacité physique constatée de continuer le travail prévue par l'article L321.1 du Code de la Sécurité Sociale.

La Cour de Cassation a nettement affirmé que la décision de la Caisse Primaire de prendre en charge la cure thermale d'un salarié ne s'impose pas à l'employeur et n'oblige donc pas celui-ci à accorder au salarié l'autorisation de s'absenter pour suivre une cure en dehors des congés payés (Cass., Soc, 24/5/66 SEITA c/ Ludwig).

L'employeur n'est donc, en conséquence, pas tenu de verser au salarié des indemnités complémentaires de maladie en cas d'absence pour cure thermale, même si celle-ci est prescrite par un médecin traitant et accepté par le médecin conseil de la Caisse d'Assurance Maladie et même si la Sécurité Sociale verse à l'intéressé des indemnités journalières en fonction de ses ressources.

Cet arrêt de travail n'est pas en effet dû à une maladie entraînant une incapacité temporaire de travail dont l'indemnisation est prévue par l'Article 13.01.2.1 de la CCN51.

Ainsi, le départ en cure, en dehors des périodes de congés payés, constitue une autorisation d'absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération, sauf décision de l'employeur de ne pas pratiquer de retenues sur salaire.

- La cure est un élément de la thérapeutique d'une incapacité de travail constatée dans les conditions précisées par l'article L 321.1 du Code de la Sécurité Sociale, ayant donné lieu à la prescription d'un arrêt de travail.

Celui-ci donne lieu par l'employeur, au versement d'une indemnité complémentaire complétant les indemnités journalières de la Sécurité Sociale, comme une maladie, en application des dispositions conventionnelles relatives au maintien de tout ou partie en cas de maladie.

La jurisprudence considère, en effet, que le congé pour suivre une cure constitue, en fait, un arrêt maladie lorsque la cure prescrite par le médecin traitant, suit immédiatement une maladie aiguë et se trouve ainsi un des éléments indispensables de la thérapeutique immédiate (Cass., Soc., 21/10/1987 SA La Tréfilerie de Bourbourg).

Il convient de remarquer que la prescription de la cure par le médecin est une condition nécessaire mais pas suffisante pour permettre au salarié de prétendre à un congé spécial pour la suivre. Encore faut-il que la cure ait un but thérapeutique propre à assurer une amélioration de la convalescence (Cass. Soc. 21/1/87 SARL APIC c/ Mme Méric).

En d'autres termes, pour percevoir des indemnités complémentaires de la part de l'employeur, les salariés doivent bénéficier d'un arrêt de travail prescrit par un médecin traitant mais également percevoir des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie et compter 12 mois de travail effectif, continus ou non dans l'établissement conformément à l'article 13.01.2.1 de la CCN51.