

“Souffrance au travail : vos droits, vos ressources, vos choix : un guide pratique pour traverser l'arrêt de travail et retrouver du pouvoir d'agir”

Avertissement

Ce guide est proposé à titre informatif. Il n'est pas exhaustif et devra être réactualisé en fonction des évolutions administratives et juridiques. Il ne se substitue en aucun cas aux informations officielles fournies par la Sécurité sociale, les services publics ou les professionnels du droit.

Introduction	3
Remerciements	3
1. Souffrance au travail : premières démarches	4
2. L'arrêt de travail : Démarches administratives	6
3. Que couvre un arrêt de travail ? Indemnités journalières, complément de l'employeur	8
4. Durée et renouvellement d'un arrêt de travail	9
5. Les différences entre maladie simple, maladie professionnelle et accident du travail	12
6. Puis-je sortir de chez moi pendant mon arrêt de travail ?	15
7. Les droits et restrictions de l'employeur pendant l'arrêt de travail	17
8. Le rôle du médecin du travail, les visites de pré-reprise et de reprise	20
9. Que faire si la situation au travail est intenable ?	23
10. Se faire accompagner : Par qui ? Pour quoi ?	27
11. Que faire pendant l'arrêt de travail ?	29
12. Références et ressources utiles	31

Introduction

Le travail occupe une place centrale dans nos vies. Il contribue à notre équilibre psychique, façonne notre identité, nourrit notre développement personnel et professionnel, et structure nos relations sociales.

Mais lorsque le travail se dérègle, il peut devenir une **source profonde de souffrance**.

La souffrance au travail ne surgit pas par hasard. Elle s'enracine dans des contextes spécifiques — souvent invisibles de l'extérieur — qui rendent le quotidien professionnel éprouvant et fragilisent la santé, tant mentale que physique.

Elle peut se manifester de nombreuses façons : **une fatigue persistante, des réveils difficiles, des troubles du sommeil** accompagnés de ruminations, **des erreurs** inhabituelles, **des larmes** sur le lieu de travail ou sur le trajet du retour, **des tensions** avec les collègues ou les proches, **des douleurs physiques** (au ventre, à la tête, aux épaules, au dos)... **mais surtout, cette impression de ne plus se reconnaître.**

Face à ces signaux d'alerte, **il est essentiel de ne pas rester seul-e**. Prendre soin de soi, chercher du soutien auprès de ses **proches**, de **l'entreprise** (managers, représentants du personnel, services RH), ou encore de **professionnels de santé** (médecin traitant, psychiatre, psychologue), constitue une première étape précieuse.

Ce guide a pour but de vous informer sur les **démarches administratives liées à l'arrêt de travail pour burn-out**, et de vous offrir une **vision d'ensemble des droits et ressources mobilisables en matière de travail, de santé et d'accompagnement**.

Remerciements

Je tiens à remercier chaleureusement les patient-es que j'ai accompagné-es et qui, par la richesse de leurs récits et de leurs réflexions, m'ont inspiré la rédaction de ce guide. Leur courage et leur persévérance face à l'adversité donnent tout son sens à ce travail.

Ma gratitude va également aux avocates qui ont accepté de relire ce document avec rigueur et bienveillance, et dont les conseils ont permis de garantir la justesse des informations administratives et juridiques présentées.

1. Souffrance au travail : premières démarches

CONSULTER LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Si vous ressentez un mal-être au travail, des symptômes physiques dès le réveil, une fatigue persistante, une baisse marquée de motivation ou au contraire une forme d'hyperactivité difficile à canaliser, la première démarche conseillée est de consulter le médecin du travail.

Les coordonnées du service de santé au travail doivent obligatoirement être affichées sur votre lieu de travail. Vous pouvez contacter ce service directement, sans avoir à en informer ni demander l'accord de votre employeur. Votre employeur ne peut ni s'y opposer, ni vous sanctionner pour cette démarche.

CONSULTER UN MÉDECIN GÉNÉRALISTE

Le médecin du travail peut vous recommander de consulter votre médecin traitant. Celui-ci est en mesure de poser un diagnostic et de vous prescrire un arrêt de travail si nécessaire. En fonction des circonstances, l'arrêt peut être simple, ou suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Un arrêt de travail n'est pas un "temps mort" : c'est un temps pour vous, pour récupérer, prendre du recul et vous protéger.

C'est aussi souvent une étape nécessaire pour commencer à analyser la situation et envisager des pistes de changement.

CONSULTER UN PSYCHOLOGUE

Cet arrêt peut aussi être l'occasion de faire le point sur votre santé mentale. Prendre le temps d'en parler avec un professionnel – psychologue clinicien, psychologue du travail ou autre praticien formé – peut vous aider à comprendre ce que vous traversez, identifier vos besoins et réfléchir aux évolutions possibles dans votre vie professionnelle.

Certaines mutuelles prennent en charge ces consultations. Il existe également plusieurs dispositifs accessibles :

- La sécurité sociale peut rembourser un nombre limité de séances chez des psychologues conventionnés. Renseignez-vous auprès de votre médecin ou sur le site de l'Assurance Maladie.
- Le dispositif "Mon soutien psy", mis en place par l'Assurance Maladie, propose jusqu'à 12 séances à 50 € chacune, remboursées à 60 %. Il s'adresse à toute personne, dès l'âge de 3 ans, souffrant d'anxiété, de tristesse ou de mal-être.
- D'autres dispositifs existent parfois localement (centres de santé, associations, CMP...).

CONSULTER UN AVOCAT

Il peut également être utile de prendre contact avec un avocat spécialisé en droit du travail. Ce premier rendez-vous vous permet d'exposer votre situation et d'être informé-e sur vos droits et les démarches possibles. Il ne vous engage à rien, mais peut vous aider à mieux comprendre les enjeux juridiques.

Attention toutefois : il est important de ne pas attendre trop longtemps avant de consulter, certains recours étant soumis à des délais.

Des consultations juridiques gratuites sont parfois proposées au sein des tribunaux judiciaires. Il suffit d'appeler l'accueil pour connaître les jours et horaires. Ces permanences sont souvent sans rendez-vous, il est donc conseillé d'arriver tôt.

Enfin, l'aide juridictionnelle peut, sous conditions de ressources, prendre en charge tout ou partie des frais d'avocat. Le dossier est à retirer auprès du tribunal judiciaire de votre domicile, ou téléchargeable depuis son site internet.

PRENDRE SOIN DE VOUS

Enfin, cette période doit aussi être un moment pour vous reposer physiquement et psychologiquement. Prenez du temps avec vos proches, accordez-vous du sommeil, reprenez si possible une activité physique douce, manuelle ou culturelle... bref, reconnectez-vous à ce qui vous fait du bien.

Et si, dans les premiers jours – voire les premières semaines – vous ne trouvez l'énergie pour rien, c'est normal. L'essentiel est de ne pas rester isolé·e : acceptez les propositions de votre entourage, même les plus simples – un repas, une promenade, un appel. Acceptez d'être soutenu·e, vous en avez besoin, et vous y avez droit !

2. L'arrêt de travail : Démarches administratives

QUI DÉCIDE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL ?

Si votre médecin estime que votre état de santé n'est plus compatible avec votre activité professionnelle, il peut vous proposer – ou vous imposer – un arrêt de travail.

ARRÊT DE TRAVAIL DÉMATÉRIALISÉ (1 SEULE FEUILLE REMISE)

Si votre médecin ne vous remet qu'un seul feuillet, c'est que les volets 1 et 2 de votre arrêt ont été télétransmis directement à votre caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) via un service sécurisé en ligne. Cette transmission est possible grâce à votre carte Vitale et se fait avec votre accord.

Le feuillet que vous avez reçu est alors le volet 3, destiné à votre employeur.

Vous avez 48 heures maximum pour l'envoyer à votre employeur (ou à votre agence France Travail, si vous êtes demandeur-se d'emploi), par courrier postal ou par mail.

Si certaines conventions collectives peuvent prévoir un autre délai, le délai standard reste 48 heures.

ARRÊT DE TRAVAIL PAPIER (3 FEUILLETS REMIS)

Si vous recevez un document papier en 3 exemplaires, cela signifie que l'arrêt n'a pas été télétransmis. Un nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé est désormais utilisé, comportant 7 éléments d'authentification (hologramme, encre magnétique...).

À partir du 1er juillet 2025, ce formulaire sera obligatoire pour tout arrêt papier.

✗ Les scans ou photocopies ne seront plus acceptés par la CPAM, car automatiquement détectés comme faux.

Dans ce cas, vous devez, dans les 48 heures :

- Envoyer les volets 1 et 2 à votre CPAM, par courrier postal. Pour preuve de l'envoi dans les délais, privilégiez un envoi en recommandé avec accusé de réception ou déposez une copie tamponnée à l'accueil de la CPAM. Ces documents sont indispensables pour ouvrir vos droits à indemnisation.
- Envoyer le volet 3 à votre employeur (ou à France Travail si vous êtes au chômage). Ce document ne mentionne pas la raison médicale de votre arrêt, conformément au secret médical.
- Si votre arrêt comporte la mention « sorties sans restriction », vous devez indiquer à votre employeur les plages horaires pendant lesquelles vous êtes joignable à votre domicile.

EN CAS DE DÉPASSEMENT DU DÉLAI DE 48 HEURES

Premier retard : vous recevrez un courrier de rappel des délais.

Deuxième retard : vous vous exposez à une réduction de vos indemnités journalières.

En cas de situation exceptionnelle (hospitalisation, empêchement grave...), joignez un courrier explicatif et tout justificatif utile à votre envoi.

Attention ! Si votre CPAM ne reçoit aucun avis d'arrêt à la fin de votre arrêt, vous ne serez pas indemnisé-e.

Attention ! Si votre employeur ne reçoit pas votre arrêt dans les 48 heures, cela peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

LES OBLIGATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR

Si vous êtes salarié-e, votre employeur doit établir une attestation de salaire et la transmettre rapidement à votre CPAM. Ce document est indispensable pour que vos indemnités journalières soient calculées et versées.

VOUS AVEZ PLUSIEURS EMPLOYEURS ?

Prévenez chacun de vos employeurs.

Le volet 3 original est à transmettre à l'un d'eux ; vous pouvez fournir des photocopies aux autres.

Chacun d'eux devra envoyer une attestation de salaire à la CPAM.

VOUS ÊTES EN ARRÊT MALADIE ET AU CHÔMAGE ?

- Si vous êtes indemnisé-e par France Travail :

Envoyez à la CPAM :

- vos 3 derniers bulletins de salaire (ou 4 si le dernier mois est incomplet) ;
- si vous avez une activité saisonnière ou discontinue, envoyez les bulletins des 12 derniers mois. Cela permet d'éviter des indus (trop-perçus) si la CPAM découvre ultérieurement une interruption d'activité non signalée.

- Si vous êtes non indemnisé-e :

Envoyez à la CPAM :

- vos 3 ou 4 derniers bulletins de salaire (ou les 12 derniers mois selon votre activité) ;
- une attestation sur l'honneur mentionnant la date de cessation de votre activité salariée.

CONTRÔLE DE VOTRE PRÉSENCE À DOMICILE

Votre médecin peut préciser sur l'avis d'arrêt si vous êtes autorisé-e à sortir ou non durant votre arrêt.

La CPAM est en droit de contrôler votre présence à votre domicile (ou lieu de repos) y compris les week-ends et jours fériés.

3. Que couvre un arrêt de travail ? Indemnités journalières, complément de l'employeur

VOS REVENUS PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Si vous êtes salarié-e ou demandeur-se d'emploi inscrit-e à France Travail (ex-Pôle emploi), vous pouvez percevoir des indemnités journalières versées par l'Assurance Maladie.

Elles ont pour but de compenser la perte de revenus liée à votre incapacité temporaire à travailler.

La durée moyenne de traitement et de versement des indemnités dépend de votre caisse (CPAM).

Vous pouvez consulter ces délais sur le site ameli.fr.

LE CAS DE LA SUBROGATION

- Si votre employeur pratique la subrogation, il continue à vous verser tout ou partie de votre salaire pendant l'arrêt, et c'est lui qui perçoit directement les indemnités journalières de la CPAM. Dans ce cas, vous n'avez aucune démarche particulière à effectuer.
- Si votre entreprise a une prévoyance (obligatoire dans certaines conventions collectives), elle peut compléter votre salaire après 30 jours d'arrêt. Contactez le service RH ou le service paie pour connaître les démarches et éventuellement pensez à :

👉 Signaler votre arrêt à la prévoyance.

👉 Fournir les justificatifs demandés (arrêt, bulletins IJ, etc.).

Renseignez-vous auprès de votre employeur ou du service RH pour connaître les modalités prévues dans votre entreprise ou votre convention collective.

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES ET IMPÔTS

Les indemnités journalières sont en général imposables. Elles doivent donc être déclarées aux impôts.

Vous trouverez les montants à déclarer dans votre compte Ameli, rubrique Attestations de paiement d'indemnités journalières. Ce document est indispensable pour remplir votre déclaration annuelle.

Cas particuliers : exonérations fiscales

Les indemnités journalières pour Affection de Longue Durée (ALD) exonérante ne sont pas imposables ill s'agit des ALD reconnues médicalement, pas uniquement des arrêts de plus de 6 mois).

Les indemnités journalières en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle sont imposables à hauteur de 50 % seulement.

En cas de doute, contactez votre CPAM ou un conseiller fiscal.

Pensez également à conserver tous vos relevés d'indemnités journalières : ils seront utiles pour votre future retraite.

4. Durée et renouvellement d'un arrêt de travail

RENOUVELLEMENT D'UN ARRÊT DE TRAVAIL

Si, à la fin de votre arrêt, **aucune solution n'a pu être trouvée** pour permettre une reprise dans des conditions compatibles avec votre état de santé, **votre arrêt peut être prolongé**.

Il est **important d'anticiper cette démarche** : en général, votre médecin planifie un rendez-vous **la veille de la fin de l'arrêt** pour faire le point et, si nécessaire, établir une prolongation.

Comme pour l'arrêt initial, vous devez transmettre **sous 48 heures** :

- les volets 1 et 2 à votre CPAM ;
- le **volet 3** à votre **employeur** ou à votre agence **France Travail** (si vous êtes demandeur-se d'emploi).

Seuls certains professionnels peuvent prescrire une prolongation :

- le médecin qui a prescrit l'arrêt initial ;
- votre médecin traitant ;
- leur remplaçant ;
- un **médecin spécialiste** consulté à la demande de votre médecin traitant (psychiatre, etc.) ;
- une **sage-femme** (dans le cadre de la maternité) ;
- un **médecin hospitalier** pendant une hospitalisation.

En dehors de ces cas, si un autre professionnel vous prescrit la prolongation, **vous devrez justifier l'impossibilité de consulter un médecin autorisé**. Pour cela, transmettez à votre CPAM **tout document justificatif** (attestation, certificat, etc.).

En pratique, ce point ne pose généralement pas de difficulté.

À noter : selon les pratiques locales, la CPAM peut vous contacter à partir de **3 mois d'arrêt**. Ce n'est **pas un contrôle**, mais un échange pour faire le point. Vous pourrez y exposer ce que vous avez mis en place (suivi médical, psychologique, etc.) — **l'entretien se déroule le plus souvent de manière bienveillante**.

VOTRE ARRÊT DE TRAVAIL DURE PLUS DE 6 MOIS ?

Lorsque l'arrêt de travail se prolonge au-delà de **6 mois consécutifs**, certaines règles spécifiques s'appliquent.

- Vous devez toujours transmettre **sous 48 heures** les documents à votre CPAM et à votre employeur.
- Votre **présence à domicile peut être contrôlée** pendant toute la durée de l'arrêt, y compris les week-ends et jours fériés.

Ce que dit la pratique (plus que la loi) :

Il n'existe pas, à proprement parler, de disposition du Code de la sécurité sociale imposant un accord formel au bout de 6 mois.

Cependant, dans les faits, la CPAM considère que vous entrez dans un cadre assimilé à une **Affection de Longue Durée (ALD)** dès lors que votre arrêt de travail excède six mois. Le **service médical de l'Assurance Maladie** peut alors émettre un **avis de reconnaissance d'ALD**.

Cet avis **ne porte pas toujours** sur la poursuite de l'arrêt de travail lui-même. En pratique, les médecins-conseils doivent évaluer de très nombreux dossiers, et il est courant que la prolongation soit **traitée automatiquement** tant que le certificat médical est conforme et que votre situation le justifie.

LE RÔLE DU MÉDECIN-CONSEIL

Si votre arrêt se prolonge sur plusieurs mois, **vous serez probablement convoqué** par le médecin-conseil de l'Assurance Maladie. Ce dernier évaluera avec vous :

- votre état de santé ;
- l'adéquation de l'arrêt de travail ;
- les éventuelles suites à envisager (temps partiel thérapeutique, reclassement, invalidité, etc.).

DURÉE MAXIMALE D'UN ARRÊT DE TRAVAIL INDEMNISÉ

Un arrêt peut être indemnisé jusqu'à **3 ans**, à partir du **premier jour d'arrêt**, **si votre état de santé le justifie**.

Les 3 jours de carence ne sont appliqués **qu'une seule fois** dans une période de 3 ans **pour un même motif médical** (par exemple une ALD).

En revanche, si vous avez des arrêts pour des **motifs différents**, les jours de carence sont **réappliqués à chaque fois**.

À SAVOIR

Droits à indemnisation : Pour bénéficier des indemnités journalières, vous devez avoir **suffisamment cotisé ou travaillé**.

Certaines **conventions collectives** prévoient également des **maintiens de salaire** en cas d'arrêt.

De même, votre **prévoyance** (s'il y en a une) peut compléter votre indemnisation.

N'hésitez pas à contacter :

- votre service RH ;
- votre organisme de prévoyance ;
- ou à consulter votre **convention collective**.

Besoin d'aide ?

- Le **3646** (CPAM) vous permet d'échanger avec un conseiller.
- Vous pouvez également envoyer un message via votre compte Ameli : cela permet de garder une trace écrite, dont vous pouvez faire une capture d'écran.
- Il est également possible de prendre rendez-vous avec une assistante sociale de la CPAM ou de la CRAMIF, souvent très compétente sur ces questions.

ARRÊT MALADIE PENDANT LES CONGÉS : LA COUR DE CASSATION OUVRE LE DROIT AU REPORT — UN ENJEU MAJEUR FACE AU BURN-OUT

Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a reconnu qu'un salarié en arrêt maladie pendant ses congés payés peut désormais reporter les jours de congé coïncidant avec cet arrêt ([communiqué officiel](#)).

Ce revirement aligne le droit français sur la directive européenne 2003/88/CE, qui impose que les salariés ne perdent pas leur droit à congés en cas de maladie.

Il consacre deux idées clés :

- Le congé payé vise le repos, les loisirs, la détente.
- Le congé maladie vise le rétablissement de la santé physique ou psychique.

Si le salarié est malade, il ne peut bénéficier pleinement de ses congés : ceux-ci doivent donc pouvoir être **reportés**.

Cette évolution juridique résonne fortement avec les réalités du **burn-out**.

Nombreux sont les salariés qui tombent malades... **au moment même où ils se reposent**.

Pourquoi ? Parce que le **stress chronique** et la **fatigue accumulée** ne disparaissent pas instantanément au début des congés. Le mental ralentit, mais le corps, jusque-là tenu sous tension, **profite du relâchement pour "craquer"** : infections, fatigue extrême, troubles psychosomatiques, etc.

Ce phénomène est connu en psychologie du travail : **le corps « lâche » quand le mental baisse la garde**.

⚠ Points de vigilance à connaître

- Le salarié doit transmettre son arrêt maladie à l'employeur pour activer le report.
- L'application concrète dépendra des **conventions collectives** et des pratiques RH.
- Le report de congés ne remplace pas une **politique de prévention du burn-out** : charge de travail, organisation, soutien psychologique et équilibre vie pro/perso restent essentiels.

5. Les différences entre maladie simple, maladie professionnelle et accident du travail

MALADIE SIMPLE

Une **maladie dite « simple »** (grippe, dépression sans lien reconnu avec le travail, etc.) est **sans rapport direct établi avec l'activité professionnelle**.

- Dans ce cas, **l'indemnisation est plus faible** que pour un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- Le travail n'est pas considéré comme responsable de la pathologie.

Si une lésion mentale ou physique est liée au travail, il est plus avantageux de faire reconnaître une Maladie Professionnelle ou un Accident du Travail : cela permet une meilleure indemnisation, et peut ouvrir droit à une rente en cas de séquelles.

En revanche, la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle déclenche une enquête, à laquelle votre employeur est partie prenante. Il peut formuler des réserves, car les coûts sont imputés sur son compte employeur.

D'où l'importance de :

- se faire **accompagner rapidement par un avocat spécialisé** en droit du travail ou de la sécurité sociale,
- participer activement à l'enquête, en :
 - répondant précisément aux questionnaires ou entretiens de la CPAM,
 - **apportant des témoignages** (élément souvent déterminant dans les procédures).

ACCIDENT DU TRAVAIL (AT)

Un accident du travail est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une lésion physique et/ou psychologique.

Pour être reconnu comme AT, il faut :

1. Un **fait accidentel** (soudain, imprévu, daté avec précision) ;
2. Un lien direct avec le travail au moment des faits ;
3. Une **lésion identifiable** (physique ou psychique).

Un accident peut être reconnu comme AT s'il survient :

- sur le lieu de travail (y compris pendant une pause),
- en mission professionnelle,
- lors d'un stage de formation (même en dehors des heures de travail).

Par **présomption**, un accident est considéré comme d'origine professionnelle s'il se produit **dans l'entreprise, même en pause**.

Cette présomption peut être levée **si la CPAM ou l'employeur démontre** que :

- le fait est lié à un **motif personnel** (ex. : malaise lié à une pathologie antérieure),
- ou que le salarié n'était pas sous l'autorité de l'employeur au moment de l'événement.

MALADIE PROFESSIONNELLE (MP)

Une maladie est dite professionnelle si elle est contractée du fait de l'activité habituelle du salarié.

Deux possibilités :

1. La maladie figure dans un **tableau des maladies professionnelles** → elle est **présumée d'origine professionnelle** si les conditions du tableau sont remplies.
2. La maladie n'est pas inscrite au tableau → elle peut quand même être reconnue si :
 - elle est essentiellement et directement causée par le travail ;
 - elle entraîne une incapacité permanente ≥ 25 % ou le décès.

En cas de maladie hors tableau (notamment les pathologies psychiques), la procédure est spécifique :

- elle implique un **avis médical** sur le lien avec le travail et le taux d'incapacité,
- puis un **avis final du CRRMP** (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles).

À noter : les risques psychosociaux (dépression, burn-out, etc.) ne figurent pas dans les tableaux, donc la procédure dérogatoire via CRRMP est obligatoire.

En cas de reconnaissance :

- Vous percevez des **indemnités journalières** de la Sécurité sociale ;
- Votre employeur verse une **indemnité complémentaire** ;
- En cas d'incapacité permanente, vous pouvez percevoir :
 - une indemnisation spécifique ;
 - une indemnité complémentaire en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Bon à savoir : la qualification de maladie professionnelle peut, en cas de rupture du contrat de travail, permettre le doublement des indemnités légales de licenciement et le règlement du préavis. Il constitue la présomption que votre état de santé est directement lié à ce que vous avez dans l'entreprise et peut permettre à votre avocat de doubler vos dommages et intérêts.

CAS PARTICULIER DU BURN-OUT

Le burn-out peut possiblement être reconnu comme accident du travail mais ce n'est **pas automatique** :

Ce que dit la jurisprudence :

- Si un **fait précis, soudain et daté** (ex. : altercation, mise en cause brutale) est à l'origine de l'effondrement psychique, le **burn-out peut être assimilé à un AT**.
- Même **en cas de suicide à domicile**, si un lien direct avec une situation professionnelle est établi (harcèlement, surcharge chronique, etc.), l'AT peut être reconnu.

Dans la déclaration d'accident du travail, il est donc crucial d'insister sur le caractère soudain :

- parler d'un conflit brutal, d'un événement marquant, d'une dégradation soudaine ;
- **éviter les formulations** du type : « Cela fait 5 ans que je vais mal », même si c'est vrai.

Le certificat médical initial doit mentionner :

- des **lésions psychiques récentes** (ex. : « dépression réactionnelle »),
- éviter les termes comme « burn-out », **jugés trop juridiques** par la CPAM (idem pour « harcèlement moral »).

Pourquoi déclarer plutôt en AT qu'en MP ?

- La procédure est plus rapide, plus simple ;
- Pas besoin de passer par le CRRMP ;
- L'indemnisation commence immédiatement après déclaration.

6. Puis-je sortir de chez moi pendant mon arrêt de travail ?

Cela dépend des consignes inscrites par votre médecin sur votre arrêt de travail :

- **Sorties interdites** : vous devez rester à domicile car votre état de santé ne permet pas les sorties.
- **Sorties autorisées mais contrôlées** : vous devez obligatoirement être présent à votre domicile de **9h à 11h** et de **14h à 16h**, tous les jours, y compris les **week-ends et jours fériés**. Durant ces plages horaires, vous ne pouvez sortir que pour des soins ou examens médicaux.
- **Sorties libres** : votre médecin vous autorise à sortir sans restriction. Il doit pour cela le justifier expressément dans le **volet 1** de l'arrêt, destiné au service médical de la CPAM.

À noter : En cas d'autorisation de sortie *sans restriction*, la CPAM **ne peut pas vous contrôler à domicile**. En revanche, elle peut mener des vérifications par d'autres moyens, notamment en consultant vos publications sur les réseaux sociaux.

QUE PUIS-JE FAIRE PENDANT MON ARRÊT DE TRAVAIL ?

Durant votre arrêt maladie, **vous devez vous abstenir de toute activité non autorisée**, qu'elle soit professionnelle, associative ou personnelle. Par exemple, il est interdit :

- de faire du **bricolage, jardinage, sport, bénévolat**, etc.
- d'exercer une **activité professionnelle**, rémunérée ou non, même si vous êtes **gérant sans rémunération**.

Ces activités peuvent être autorisées à condition qu'elles soient expressément **mentionnées par le médecin sur l'arrêt de travail** ou justifiées par un **certificat médical complémentaire**.

Exceptions :

- **Actes de vie courante** : faire les courses, garder les enfants, effectuer des tâches administratives ou une vente en ligne ponctuelle sont en général tolérés.
- **Projet de création d'entreprise** : vous pouvez vous enregistrer comme micro-entrepreneur (au guichet unique) **sans démarrer l'activité** ni engager d'actes préparatoires.

Des contrôles ont déjà donné lieu à des **indu d'indemnités journalières** pour des salariés simplement enregistrés comme gérants non rémunérés.

FAIRE UNE FORMATION PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL : EST-CE POSSIBLE ?

- **Formation en ligne** : tolérée dans les faits, mais il est conseillé de **rester discret**, surtout sur les réseaux sociaux.
- **Formation en présentiel** : elle nécessite une **autorisation préalable de la CPAM**. Un dossier doit être déposé en amont.

PEUT-ON FAIRE DU BÉNÉVOLAT PENDANT UN ARRÊT MALADIE ?

En principe, **non**. Le bénévolat est considéré comme une activité non autorisée.

Si vous souhaitez en faire, il est **fortement conseillé de demander une autorisation** via un **certificat du médecin** et l'accord de la CPAM.

Sans cela, restez discret.

SE DÉPLACER PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

Vous pouvez séjourner à une autre adresse que votre domicile à **condition d'en informer la CPAM** :

- Transmettez votre nouvelle adresse **précise**, avec les dates du séjour, par courrier, via votre **compte Ameli**, ou au **36 46**.
- Si votre arrêt comporte des **horaires de sortie contrôlée**, vous devez les respecter à cette nouvelle adresse.
- Vous devez également **rester disponible** en cas de convocation par le service médical.

En cas de non-respect (refus de contrôle, absence injustifiée, activité interdite, etc.), vos **indemnités journalières peuvent être suspendues**.

SORTIR DU DÉPARTEMENT PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

Vous devez adresser une demande d'autorisation **au moins 15 jours avant le départ**, soit :

- via votre **compte Ameli**,
- soit par **courrier** à votre CPAM.

Astuce : un certificat de votre médecin traitant autorisant le déplacement peut **soutenir utilement votre demande**.

PARTIR À L'ÉTRANGER PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

Un séjour à l'étranger peut entraîner la suspension de vos indemnités journalières, sauf si vous avez :

- obtenu une autorisation préalable de la CPAM,
- indiqué les dates du séjour et l'adresse complète sur place.

Si vous vous rendez dans un pays hors Union européenne ou non signataire d'une convention avec la France, vos indemnités seront suspendues.

Vérifiez la liste des pays conventionnés sur le site du **CLEISS** (Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale).

Attention : une présence minimale en France est exigée pour percevoir certaines prestations. Des séjours prolongés à l'étranger peuvent être interprétés comme un **changement de domicile**, avec des conséquences sur vos droits.

7. Les droits et restrictions de l'employeur pendant l'arrêt de travail

CONTACTS AVEC LE SALARIÉ EN ARRÊT

- L'employeur **ne peut pas solliciter** le salarié pour du **travail**, même ponctuel (par mail, appel, etc.).
- Le contact personnel peut être maintenu, sans lien avec l'activité professionnelle.
- L'employeur peut exiger la **restitution des outils de travail** (ordinateur, téléphone) et la **transmission d'informations utiles** à l'entreprise (mots de passe, documents...).
- Il est en effet conseillé de transmettre **toute information et documents nécessaires** à la continuité du travail en votre absence.

CONTRE-VISITE MÉDICALE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur verse une **indemnité complémentaire**, il peut organiser une **contre-visite médicale** :

- À votre domicile ou lieu de repos, sans préavis.
- Pour vérifier :
 - votre présence aux heures de sortie,
 - la conformité de l'arrêt à votre état de santé.
- Réalisée par un **médecin indépendant** (sans lien personnel avec l'employeur).
- En cas d'absence injustifiée ou de refus : **suspension des indemnités complémentaires**.
- Si l'arrêt est jugé injustifié : possible **demande de reprise du travail**.
-  En Alsace-Moselle, l'employeur **ne peut pas organiser** de contre-visite.

 L'employeur ne peut pas exiger d'explications sur votre maladie ou pathologie.

PEUT-ON ÊTRE LICENCIÉ PENDANT UN ARRÊT MALADIE ?

Un salarié **ne peut pas être licencié parce qu'il est malade** (discrimination). Mais le licenciement est possible **dans certaines situations précises** :

Perturbation du fonctionnement de l'entreprise

Possible **si** :

- Votre absence **prolongée ou répétée** désorganise durablement l'entreprise.
- L'employeur est contraint de **vous remplacer définitivement**.

 **Attention** : l'absence ne doit **pas résulter d'un manquement de l'employeur** à son obligation de sécurité (ex : harcèlement).

Une convention ou un accord peut prévoir une **garantie d'emploi** (ex : interdiction de licenciement pendant 6 mois d'arrêt).

Motif économique

Possible selon les procédures classiques :

- Licenciement pour difficultés économiques, fermeture de poste, etc.
- Indemnités dues :
 - ✓ indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
 - ✓ congés payés
 - ✗ indemnité de préavis **non due** si le salarié est en arrêt maladie.

Motif disciplinaire

Le salarié peut être licencié pendant son arrêt **en cas de faute** :

- Faute antérieure à l'arrêt.
- Manquement aux obligations (ex : arrêt non transmis malgré relances).
- Procédure disciplinaire engagée avant l'arrêt.

⚠ Délai de 2 mois pour engager les poursuites à compter de la connaissance des faits.

Attention : En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement et le préavis ne sont pas versés.

Inaptitude médicale après arrêt de travail

Le médecin du travail peut déclarer le salarié **inapte** à son poste, ce qui peut justifier un licenciement dans le délai d'un mois suivant l'avis et si le **reclassement est impossible**.

Attention : L'inaptitude ne peut être déclarée qu'à la fin de l'arrêt de travail et la reprise du salarié et pas durant l'arrêt maladie. Il est donc vivement conseillé de demander à la médecine du travail une **visite de pré-reprise ou de vous assurer que la visite de reprise soit prévue le jour de votre reprise** (cf. chapitre 8) afin d'éviter tout retour sur le lieu de travail.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour inaptitude avec ou sans reclassement, selon si l'inaptitude est définitive et/ou à tout poste dans l'entreprise ou pas.

○ *Inaptitude d'origine professionnelle (accident ou maladie du travail)*

Indemnités dues :

- **Indemnité spéciale** = 2x l'indemnité légale de licenciement.
- Indemnité compensatrice de préavis.
- En cas de refus abusif du reclassement → seule l'indemnité légale est due.

○ Inaptitude d'origine non professionnelle

Indemnités dues :

- Si ancienneté $\geq$ 8 mois : indemnité légale ou conventionnelle.
- Pas de préavis (sauf si la convention prévoit une compensation).
- Le préavis non effectué est pris en compte dans le **calcul de l'ancienneté** pour l'indemnité.

Cas particuliers

- **Arrêt maladie en période d'essai** : l'essai est prolongé ; **ne peut être rompu** à cause de la maladie (discrimination).
- **Suivi d'une formation** pendant l'arrêt : **possible avec autorisation écrite du médecin** (VAE, bilan de compétences, reconversion...).

À RETENIR

 L'employeur ne peut pas...	 L'employeur peut...
Solliciter du travail ou interroger sur la maladie	Demander restitution du matériel
Licencier pour cause de maladie	Organiser une contre-visite médicale (hors Alsace-Moselle)
Rompre la période d'essai à cause de l'arrêt	Licencier pour inaptitude, faute ou motif économique

8. Le rôle du médecin du travail, les visites de pré-reprise et de reprise

Le **médecin du travail** a un rôle avant tout **préventif**, mais il peut être un **acteur précieux dans les situations de burn-out**.

Il peut vous recevoir **dès les premiers signes de mal-être**, et vous accompagner tout au long de votre arrêt de travail, jusqu'à votre éventuelle reprise ou réorientation professionnelle.

Il peut aussi demander à votre médecin traitant de prescrire un arrêt de travail, ou vous proposer un suivi pendant celui-ci.

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE (PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL)

Si vous êtes en arrêt de travail et que vous anticipez des difficultés à reprendre votre poste, vous pouvez demander une **visite de pré-reprise**, même si aucune date de reprise n'est encore prévue.

Elle peut être sollicitée par :

- vous-même,
- votre médecin traitant,
- ou le médecin-conseil de la Sécurité sociale.

Cet **examen médical** réalisé par le **médecin du travail** a pour objectif d'anticiper votre retour à l'emploi dans des conditions compatibles avec votre santé.

Le médecin du travail peut alors proposer :

- un aménagement ou une adaptation de votre poste,
- un aménagement du temps de travail,
- une formation ou une reconversion professionnelle.

Bon à savoir : cette visite est facultative mais fortement conseillée, notamment après un arrêt long.

LA VISITE DE REPRISE (AU RETOUR DANS L'ENTREPRISE)

La visite médicale de reprise est **obligatoire** dans les cas suivants :

- arrêt maladie ou accident non professionnel de plus de 60 jours,
- accident du travail **de plus de 30 jours**,
- **maladie professionnelle** (quelle que soit la durée),
- congé maternité.

Elle doit être organisée par l'employeur et se tenir dans les 8 jours suivant votre retour. Elle est assurée par le médecin du travail de votre entreprise.

Ses objectifs :

- Vérifier si vous êtes apte à reprendre votre poste,

- Évaluer la compatibilité entre votre état de santé et votre poste actuel (ou de reclassement),
- Étudier les **propositions d'aménagement** ou de reclassement faites par l'employeur,
- Émettre, si nécessaire, un **avis d'invalidité**.

Durée et rémunération : cette visite se déroule pendant les heures de travail et est considérée comme du **temps de travail effectif**. Si vous travaillez de nuit, le temps médical est également rémunéré.

À noter : la suspension de votre contrat de travail prend fin à la date d'expiration de l'arrêt de travail, pas à la date de la visite médicale.

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Après un arrêt de **plus de 30 jours**, un **rendez-vous de liaison** peut être organisé entre vous et votre employeur, avec la participation du service de santé au travail.

Objectifs :

- Vous informer sur vos droits,
- Évoquer une éventuelle **visite de pré-reprise**,
- Discuter des possibilités **d'aménagement de poste** ou de **reprise progressive**.

Ce rendez-vous est facultatif, mais utile pour préparer au mieux la reprise. Il peut être proposé à tout moment pendant l'arrêt, ou au plus tard **dans les 8 jours suivant la reprise**.

REPRENDRE À TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE

Il est parfois possible de revenir progressivement au travail, en reprenant à **temps partiel thérapeutique**, sur prescription du médecin traitant.

C'est le cas si :

- le travail contribue à améliorer votre état de santé,
- ou si une rééducation ou reconversion professionnelle est nécessaire.

À savoir :

- Ce temps partiel peut être mis en place **immédiatement** après un arrêt, ou **plus tard**, après une reprise à temps plein.
- Il est possible d'être à **nouveau arrêté** si l'état de santé ne permet plus de poursuivre le travail.

DÉMARCHES À SUIVRE POUR LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

1. Votre **médecin traitant** prescrit un temps partiel pour motif thérapeutique.
2. Vous transmettez la prescription à :
 - votre caisse de Sécurité sociale (CPAM ou MSA),
 - votre employeur.
3. L'employeur organise une **visite de reprise** avec le **médecin du travail**.

4. Si le médecin du travail donne un **avis favorable**, et que l'employeur accepte, un **avenant au contrat de travail** est signé, précisant les horaires et la rémunération.
5. Le **médecin-conseil** de la Sécurité sociale donne son accord (ou non) pour le versement d'**indemnités journalières (IJ)**.

RÉMUNÉRATION PENDANT LE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE

- Vous percevez un **salaire proportionnel** à votre temps de travail effectif.
- Des **indemnités journalières** peuvent vous être versées par l'Assurance maladie, en complément, selon le type d'arrêt (maladie, AT, MP).
- Ces IJ peuvent être versées pendant **maximum 4 ans**.



En cas de doute sur la régularité de votre paie ou de litige sur votre temps partiel thérapeutique :

- Prenez rendez-vous avec l'**inspection du travail** (service juridique),
- Consultez un juriste en droit du travail dans une **Maison de la justice et du droit**.
- **Nous vous recommandons de faire les deux.**

9. Que faire si la situation au travail est intenable ?

Si la situation devient intenable, nous vous conseillons de consulter un avocat ou un juriste dans un point d'accès au droit le plus rapidement possible. Il est important de connaître vos droits et possibilités avant que la situation n'aille trop loin.

COMMENT SE PASSE UNE CONSULTATION CHEZ UN AVOCAT ?

Rencontrer un avocat peut aider à faire le point sur votre situation. Concrètement, une première consultation permet :

- d'exposer vos difficultés de travail (harcèlement, pression, épuisement, licenciement en cours...) ;
- de comprendre vos droits et les différentes options légales possibles en vue d'un retour ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'évaluer les chances de succès si vous envisagez un recours.

 Bon à savoir : certaines consultations sont gratuites (dans les Maisons de Justice et du Droit, ou lors de permanences syndicales/associatives).

LES DIFFÉRENTES PORTES DE SORTIE

Il existe plusieurs façons de mettre fin à un contrat de travail. Chacune a ses règles, ses avantages et ses limites.

Licenciement pour inaptitude

L'inaptitude permet une sortie imposée à l'employeur qui est obligé de licencier mais elle dépend du médecin du travail :

- Le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte à son poste après examen médical.

A savoir : dans le cas du burn-out, le médecin du travail pourra prononcer une inaptitude qu'au bout de 3 à 6 mois d'arrêt, rarement avant.

- Cela peut se faire en un seul rendez-vous si vous n'êtes pas en arrêt maladie au moment de la visite.
- L'employeur doit alors chercher à vous reclasser. Si ce n'est pas possible, il peut prononcer un licenciement pour inaptitude.

 Depuis 2017, ce licenciement doit être justifié par l'un de ces trois cas :

- impossibilité de vous reclasser selon les indications du médecin du travail ;
- refus d'un poste de reclassement ;
- mention dans l'avis médical que votre état de santé empêche tout reclassement.

Rupture conventionnelle

C'est une rupture du contrat à l'amiable entre salarié et employeur. Elle suit un cadre légal précis :

Les étapes :

- Entretiens : salarié et employeur se rencontrent pour discuter. Deux entretiens sont conseillés (cela évite qu'on conteste la validité de l'accord). Le salarié peut être assisté (comme lors d'un entretien de licenciement).
- Signature : la convention est rédigée à l'aide d'un formulaire officiel (Cerfa). Elle fixe notamment la date de fin du contrat, l'indemnité prévue (au minimum l'équivalent d'un licenciement soit 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables).
- Après signature, chaque partie dispose de 15 jours calendaires pour changer d'avis.
- Homologation : la convention est envoyée à la DREETS (ex-DIRECCTE). Sans réponse dans les 15 jours, elle est considérée comme validée.

 Attention : la rupture conventionnelle n'est pas possible pour les CDD, les contrats d'apprentissage, ni dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Rupture pendant la période d'essai

Pendant cette période, employeur ou salarié peuvent mettre fin au contrat librement, en respectant un délai de prévenance.

Prise d'acte de la rupture

- Le salarié décide de rompre son contrat parce que l'employeur a commis des fautes graves (ex. : harcèlement, non-paiement du salaire, discrimination, modification du contrat sans accord).
- L'affaire est portée devant le juge.
- Si le juge estime les fautes réelles et graves → cela équivaut à un licenciement abusif.
- Sinon → cela équivaut à une démission.

La démission

Le salarié choisit de quitter son poste. La volonté doit être claire et sans ambiguïté.

Départ en retraite anticipée

Il est possible de partir à la retraite avant l'âge légal, à condition de justifier d'un certain nombre de trimestres cotisés.

Résiliation judiciaire

Le salarié demande au Conseil de prud'hommes de mettre fin au contrat, car l'employeur ne respecte pas ses obligations.

- Si les manquements sont graves → la rupture produit les effets d'un licenciement abusif (voire nul).
- Sinon → le contrat continue.

Négociation de départ

Pour cette possibilité de sortie, il est conseillé de consulter directement un **avocat du travail** car vous devrez réfléchir sur les manquements de votre employeur, récolter tous les éléments de preuve et évaluer les modalités de départ.

 Ressource utile : le site [JuriTravail](https://www.juritravail.com) propose un outil pour estimer le montant minimum de vos indemnités (licenciement, rupture conventionnelle, départ en retraite).

PEUT-ON RESTER EN ARRÊT MALADIE APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Oui, c'est possible... sous certaines conditions.

Il est en principe possible de continuer à bénéficier d'un arrêt de travail après la rupture de son contrat (licenciement, fin de CDD...), à condition d'avoir un arrêt médicalement justifié (délivré par le médecin traitant) et que vos droits aux indemnités journalières ne soient pas épuisés.

Vous êtes inscrit à France Travail, quelles sont les conséquences de votre arrêt maladie sur l'allocation chômage ?

Elles dépendront de la durée de l'arrêt de travail délivré par votre médecin :

VOTRE ARRÊT DE TRAVAIL EST INFÉRIEUR OU ÉGAL À 15 JOURS

- **Vous pouvez rester inscrit comme demandeur d'emploi.**
- **Le versement de votre allocation ARE (Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi) est interrompu.**
- Si vous remplissez les conditions requises, des **Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS)** peuvent vous être versées par l'Assurance maladie.
- Pour plus d'informations à ce sujet, rapprochez-vous de **votre caisse primaire d'assurance maladie**.

VOTRE ARRÊT DE TRAVAIL EST SUPÉRIEUR À 15 JOURS

- **Vous n'êtes plus considéré comme demandeur d'emploi.**
- **Le versement de votre allocation ARE est interrompu.**
- Si vous remplissez les conditions requises, **des IJSS peuvent vous être versées par l'Assurance maladie.** Pour plus d'informations à ce sujet, rapprochez-vous de votre caisse primaire d'assurance maladie.
- **A la fin de votre arrêt maladie,** vous devrez vous réinscrire à France Travail dans les 5 jours **calendaires** (samedis, dimanches et jours fériés compris), ceci afin de reprendre le versement éventuel de votre allocation ARE.

Peut-on cumuler arrêt maladie et chômage ?

Non. Pour être inscrit à Pôle emploi et percevoir l'allocation chômage, il faut être apte à travailler.

Or, un arrêt maladie atteste d'une inaptitude temporaire au travail.

Vous ne pouvez donc pas cumuler indemnités journalières de la Sécurité sociale et allocation chômage.

Et après un licenciement pour inaptitude ?

Dans le mois qui suit un licenciement pour inaptitude, vous pouvez bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI).

Cette aide vise à compenser la perte de revenus, mais elle est incompatible avec toute rémunération liée à l'ancien poste pour lequel vous avez été déclaré inapte.

Attention aux ruptures de droits

Il est essentiel qu'il n'y ait aucune interruption entre la fin du contrat de travail et le début du nouvel arrêt de travail ou de l'inscription à Pôle emploi.

Une rupture dans les démarches peut bloquer vos droits ou retarder les versements.

Pension d'invalidité ou rente ?

En cas d'état de santé durablement altéré, deux types d'indemnisations sont envisageables :

- **Une pension d'invalidité** (dans le cadre d'une maladie simple),
- **Une rente** (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

Dans ces cas, l'état de santé doit être stabilisé ou consolidé, c'est-à-dire ne plus être en évolution.

10. Se faire accompagner : Par qui ? Pour quoi ?

Sortir d'un burn-out ne peut se faire seul-e. Plusieurs professionnel·les et acteurs institutionnels peuvent (et doivent) intervenir à différents moments du parcours, pour vous soutenir, vous soigner, vous défendre ou vous orienter.

PSYCHIATRES ET PSYCHOLOGUES

Un accompagnement psychologique est **souvent indispensable**, même lorsque vous n'êtes plus exposé-e à la situation de travail pathogène.

Il s'agit de travailler :

- sur les **causes organisationnelles** qui ont mené au burn-out,
- sur les **résonances subjectives** du travail dans votre histoire personnelle,
- sur la **reconstruction psychique** après la décompensation,
- sur la **préparation** à la reprise ou à la reconversion.

Ces professionnel·les peuvent également rédiger des **certificats médicaux ou des rapports** utiles dans les démarches administratives, juridiques ou professionnelles.

MÉDECIN DU TRAVAIL ET SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Le médecin du travail est un acteur clé de la prévention et de la réparation :

- Il peut alerter l'employeur, le CSE, ou les préventeurs internes.
- Il peut proposer :
 - aménagement ou reclassement de poste,
 - formation,
 - arrêt maladie,
 - reconnaissance en maladie professionnelle.

En cas d'impossibilité de maintien à votre poste, il peut prononcer une **inaptitude** avec ou sans reclassement.

Les équipes pluridisciplinaires (psychologues du travail, ergonomes, infirmier·es, assistant·es sociales...) peuvent également vous accompagner.

MÉDECIN GÉNÉRALISTE

Souvent premier soutien, il :

- Suit l'évolution de votre santé dans le temps.
- Peut prescrire un **arrêt de travail** ou des soins adaptés.
- Rédige des **certificats médicaux** (maladie professionnelle, prolongation d'arrêt...).
- Peut **se coordonner avec le médecin du travail** (avec votre accord) pour envisager ensemble des solutions.

MÉDECIN-CONSEIL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Il joue un rôle **décisionnaire** :

- Valide (ou non) vos **arrêts de travail**.
- Statue sur le temps partiel thérapeutique, l'invalidité ou la reconnaissance en maladie professionnelle ou accident du travail.
- Évalue le **taux d'IPP** (incapacité permanente partielle) pour une éventuelle rente.

CSE ET SYNDICATS PROFESSIONNELS

- Le **CSE** peut alerter l'employeur sur les atteintes à la santé ou aux libertés individuelles constatées dans l'entreprise et déclencher une enquête sur les risques psychosociaux.
- Les **syndicats** veillent au respect des droits des salarié·es. Ils peuvent vous conseiller, vous soutenir ou même **agir en justice en votre nom** (sous conditions légales).

AVOCATS

Indispensables en cas de :

- procédure en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur,
- dépôt devant les **prud'hommes**,
- démarches complexes (AT/MP, invalidité, licenciement pour inaptitude, négociation de départ...).

L'avocat vous informe sur vos **droits**, vous **conseille** sur les stratégies possibles, et vous **prépare** aux réalités de la procédure (durée, complexité, chances de succès).

ASSOCIATIONS ET COLLECTIFS

Rôle essentiel d'écoute, d'information, d'orientation et de soutien :

- **Réseau Souffrance et Travail** : annuaire de professionnel·les formé·es, conseils pratiques, témoignages.
- **Centre du Burn-out** : accompagnement pluridisciplinaire, ressources.
- Associations locales ou nationales spécialisées.

Vous faire accompagner, c'est vous donner les moyens de comprendre, d'agir, et de vous reconstruire. Vous n'êtes pas seul·e !

11. Que faire pendant l'arrêt de travail ?

Un arrêt maladie n'est pas un temps mort. Il constitue une étape importante de rétablissement. Repos, soins et accompagnement psychologique sont essentiels pour amorcer la guérison.

SE REPOSER SANS CULPABILISER

Votre priorité : **le repos**.

Le burn-out est un épuisement physique, émotionnel et mental. Il est essentiel de **vous déconnecter**, de ralentir et de respecter votre rythme.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ·E PAR DES PROFESSIONNEL·LES

- **Psychologue du travail** : pour mettre des mots sur votre vécu professionnel, comprendre ce qu'est le burn-out, quelles en sont les causes organisationnelles, préparer la reprise ou la sortie.
- **Psychiatre ou médecin généraliste** : pour une évaluation médicale globale et la prescription éventuelle d'un traitement.
- Thérapies recommandées :
 - **TCC (Thérapie Cognitivo-Comportementale)** : efficace contre l'anxiété et la dépression.
 - **EMDR** : pour traiter les traumatismes liés au travail.
 - **Hypnose** : travail en lien avec l'inconscient pour soulager les tensions et l'épuisement.

CORPS, ÉMOTIONS ET MIEUX-ÊTRE

Retrouver un lien avec le corps et les émotions est essentiel dans le processus de reconstruction :

- **Sophrologie** : exercices de respiration, mouvements doux, visualisations.
- **EFT** : pour exprimer et transformer les émotions difficiles.
- **Méditation de pleine conscience** : réduit le stress et favorise l'ancrage dans le présent.
- **Massages thérapeutiques** (californien, ayurvédique) : favorisent le lâcher-prise.
- **Ostéopathie / Kinésithérapie** : pour soulager les tensions corporelles liées au stress.

PRENDRE SOIN DE SON CERVEAU

- **Bilan neuropsychologique** (mémoire, attention, concentration) :
 - Objectiver les troubles cognitifs liés au burn-out.
 - Aide à la reconnaissance du burn-out par le médecin-conseil.
 - Sert de base aux demandes d'adaptation du poste par le médecin du travail.

PARTAGER AVEC D'AUTRES

- **Groupes de parole sur le burn-out** : espace sécurisé pour exprimer ce que l'on vit, se sentir moins seul-e, et s'enrichir de l'expérience des autres.

RÉFLÉCHIR À LA SUITE

- **Bilan de compétences** :
 - Pour explorer vos valeurs, vos besoins, vos aspirations professionnelles.
 - Finançable, y compris pendant l'arrêt (avec accord du médecin-conseil).
 - Peut ouvrir sur une formation ou un nouveau projet professionnel

Bon à savoir : un out-placement ou une formation peut être négociés avec votre employeur via un avocat dans le cadre d'une négociation de départ.

Souvenez-vous : **prendre soin de vous, ce n'est pas tricher ou profiter du système.**

C'est retrouver peu à peu ce qui vous fait du bien, ce qui vous porte et vous anime.

12. Références et ressources utiles

INFORMATIONS SANTÉ ET DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- **ameli.fr** ou par téléphone au **36 46**
→ Le site officiel de l'Assurance Maladie pour toutes vos démarches santé, arrêts de travail, indemnités journalières, etc.
- **service-public.fr**
→ Le portail officiel de l'administration française : droits des salariés, santé au travail, procédures légales.
- **Réseau Souffrance et Travail**
→ Un site spécialisé dans la prévention et la prise en charge de la souffrance au travail.
- **Assistante sociale de la CPAM ou de votre mairie**
→ pour les aides financières, logement, démarches MDPH.
- **Maisons France Services**
→ pour de l'aide administrative de proximité.
- **Conseiller retraite (CICAS/CARSAT)**
→ pour envisager des solutions à long terme.

POUR TOUTE QUESTION JURIDIQUE

- **3039**
→ Numéro national d'appel pour être orienté vers un point-justice proche de chez vous.
- **point-justice.fr**
→ Trouvez un point d'accès au droit près de chez vous (lieux gratuits d'information juridique).
- **justice.fr** (site ou application mobile)
→ Informations pratiques sur vos droits, accès aux services juridiques, annuaire des professionnels du droit.
- **Maisons de la justice et du droit (MJD)**
→ Lieux d'accueil de proximité pour bénéficier gratuitement de conseils juridiques, avec ou sans rendez-vous.
- **Défenseur des droits syndicaux**
→ pour vous conseiller et vous aider à préparer au Conseil des Prud'hommes.