

Faire face à l'absence pour maladie

1. Le salarié doit justifier son absence

C'est une obligation : le salarié doit avertir son employeur de son absence sous quelque forme que ce soit. Il doit envoyer l'arrêt de travail prescrit par un médecin. L'arrêt de travail indique la durée de l'absence. Ainsi, vous pouvez vous organiser : répartir les tâches en interne, recruter en CDD, recourir à l'intérim.

Remarque : la répartition des tâches du salarié entre ses collègues peut vous amener à proposer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel ou des heures supplémentaires à ceux à temps complet.

Il n'existe pas de délai légal pour prévenir de son absence. Toutefois, pour être pris en charge par l'assurance maladie, le salarié doit envoyer dans les 48 heures son arrêt de travail à sa caisse de maladie. Dans les faits, il l'envoie le plus souvent en même temps à son employeur.

Des délais peuvent être prévus par la convention collective ou le règlement intérieur.

→ Renseignez-vous auprès de votre service RH.

Comme pour l'arrêt initial, le salarié doit informer son employeur de la prolongation de son arrêt de travail. La non-transmission de la prolongation peut être, dans certains cas, considérée comme une faute grave.

2. Le salarié ne justifie pas son absence

Le salarié qui ne justifie pas de son absence auprès de son employeur commet une faute.

Sans justification de sa maladie, il ne sera pas payé : les jours d'absence non justifiée seront retenus sur son salaire.

Avant d'envisager une sanction disciplinaire, prenez contact avec le salarié pour connaître les raisons de son absence. Si l'absence injustifiée perdure, enjoignez-lui, par lettre recommandée avec accusé de réception, de reprendre son travail sous peine de sanction.

S'il ne répond pas, une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement est alors envisageable.

Remarque : à titre d'exemple, le salarié qui, en dépit de 2 lettres de l'employeur l'invitant à s'expliquer sur son absence, a attendu 19 jours pour lui adresser un avis d'arrêt de travail pour maladie peut être licencié pour faute grave.

Attention ! Le salarié qui ne justifie pas son absence ne peut jamais être considéré comme démissionnaire.

3. Le salarié doit subir une intervention chirurgicale

Vous devez être informé d'une telle absence, qui, sauf situation d'urgence, est programmée.

Vous pourrez ainsi organiser le remplacement du salarié.

4. Le salarié part en cure thermale

Si cette cure n'est pas thérapeutique, vous pouvez refuser l'autorisation d'absence : le salarié doit poser des congés payés et ce sont alors les règles concernant les congés qui s'appliquent.

Si la cure envisagée est prescrite par le médecin, il est recommandé de trouver un accord avec le salarié.

Le non-accord de l'employeur, dans un tel cas, ne justifiera pas un licenciement si le salarié part en cure. En effet, la production de l'accord préalable de la Sécurité sociale et du bulletin de présence fourni par l'établissement thermal prouvera que l'absence était justifiée.

5. Le salarié est-il réellement malade ?

Si vous avez un doute sur la réalité de la maladie du salarié absent, l'entreprise peut mandater un médecin de son choix pour organiser une contre-visite médicale au domicile du salarié. La contre-visite se justifie dès lors que l'entreprise maintient le salaire de l'intéressé durant l'arrêt de travail. Elle a pour objectif de vérifier que l'état de santé du salarié justifie un arrêt de travail.

→ Renseignez-vous auprès de votre service RH.

Le salarié perdra le bénéfice des indemnités versées par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale si son absence lors de la contre-visite médicale est injustifiée.

Il devra reprendre son travail à la date préconisée par le médecin contrôleur, si celle-ci est différente de celle indiquée sur son arrêt de travail.

[...]