



# L'absentéisme du salarié pour maladie : Suspension ou rupture du contrat

publié le **08/04/2012**, vu **5472 fois**, Auteur : [Benkirane](#)

**Quelles incidences à l'absence du salarié sur le contrat de travail, quelles sanctions encourt-il, le certificat médical est-il l'unique preuve de son indisponibilité, dans quel délai doit-il parvenir à l'employeur, de quel contrôle de véracité dispose ce dernier, ... autant de questions qui méritent d'être élucidées pour une meilleure gestion de l'arrêt de travail pour cause de maladie.**

## **L'absentéisme du salarié pour maladie :**

### **Suspension ou rupture du contrat**

Quelles incidences à l'absence du salarié sur le contrat de travail, quelles sanctions encourt-il, le certificat médical est-il l'unique preuve de son indisponibilité, dans quel délai doit-il parvenir à l'employeur, de quel contrôle de véracité dispose ce dernier, ... autant de questions qui méritent d'être élucidées pour une meilleure gestion de l'arrêt de travail pour cause de maladie.

## **La santé au travail : bien précieux du salarié**

Nul ne conteste la valeur que représente la santé pour le salarié dans sa carrière professionnelle. Seulement, celle-ci se trouve être exposée à bien d'aléas qui impactent son déroulement pour cause de maladie, du fait de la dégradation des conditions élémentaires de travail, voire même de sa pénibilité.

La santé est certes individuelle car chaque salarié ressent de manière spécifique les effets du travail qui l'atteignent, le rendant indisponible pour l'assurer. Si la prestation de travail fournie par le salarié contribue au développement de l'entreprise, celle-ci est appelée à veiller davantage à l'amélioration des structures de travail, à favoriser la prévention des risques et promouvoir une politique collective de gestion de la santé au travail, selon l'organisation mondiale de la santé, comme « un état de complet bien-être physique, psychique et social ».

Or, la maladie du salarié emporte des conséquences sur l'exécution de son contrat de travail.

## **Suspension ou rupture du contrat ?**

La loi 65/1999 portant code du travail s'est intéressée à l'absence du salarié pour cause de maladie sans pour autant se soucier d'en fournir une quelconque approche de définition. Les tribunaux ont été amenés à cerner cette notion pour la présenter comme « une altération

fonctionnelle de l'organisme humain », ou comme « un état d'amointrissement qui rend le salarié indisponible pour assurer le travail ».

Le code de travail ne s'est pas non plus intéressé à l'incidence de la maladie sur le contrat de travail. Il s'agit de savoir si l'absence pour cause de maladie rompt ou suspend le contrat.

A ce titre, les articles 271 et suivants qui traitent de la question sont silencieux à cet égard. C'est par déduction que l'on peut appréhender le résultat de l'empêchement à fournir le travail pour cause de maladie en reprenant les dispositions légales qui confirment que l'absence du salarié pour 180 jours consécutifs sur une période de 365 jours autorise l'employeur à le considérer comme démissionnaire de son travail, auquel cas le contrat s'en trouve rompu.

Qu'en est-il pour les courtes périodes d'absence ?

Leur régime juridique est articulé selon la durée probable de l'absence du salarié auquel est recommandée une vigilance particulière, lui évitant de malencontreuses conséquences.

### **La justification de l'indisponibilité**

Il est acquis que l'absence du salarié provoque une gêne indiscutable manifestement intolérable au fonctionnement de l'entreprise. Elle entrave la collaboration du salarié sur laquelle l'employeur est en droit de compter.

C'est pour en atténuer les conséquences, la loi 65/1999 pose l'obligation pour le salarié de justifier l'absence. Ainsi, il est tenu d'aviser l'employeur de son empêchement à assurer le travail. En effet, le salarié dispose du délai légal de 48 heures pour porter à la connaissance de l'employeur son indisponibilité, celle-ci pouvant être acheminée tant verbalement que par écrit, à charge de pouvoir en rapporter la preuve.

La loi sociale prévoit le cas où la période d'absence est appelée à se prolonger : le salarié est tenu, si la durée doit dépasser 4 jours, de produire un certificat médical établi par son médecin traitant spécifiant la période probable de l'empêchement pour le faire parvenir par tous moyens appropriés (parent du salarié, huissier de justice,...).

Faute de satisfaire à cette obligation, le salarié se trouverait dans une situation inconfortable assimilée à un abandon de travail constitutif d'une faute lourde pouvant entraîner la rupture justifiée de son contrat sans indemnité aucune.

L'on retient qu'il incombe au salarié inapte à continuer de fournir ses services pour cause de maladie d'en faire la déclaration et de produire un justificatif si l'absence est prolongée.

### **Le recours aux contre-visites patronales**

Si le certificat médical fourni par le salarié est la preuve de l'indisponibilité, il n'en demeure pas moins que l'employeur ne lui accorde guère de crédibilité. Il est bien plus en droit d'estimer qu'un tel document n'est pas la preuve irréfragable de l'inaptitude du salarié au travail car les prescriptions du médecin traitant ne peuvent lui être opposables sauf à les faire confirmer par une contre-visite tendant à démentir et à combattre le certificat de complaisance. Ainsi, l'employeur peut faire procéder à un contrôle médical du salarié en dépêchant, à son domicile où il est censé se trouver, un praticien de son choix pour s'assurer de la véracité de l'absence et de sa cause.

Néanmoins, le recours aux contre-visites patronales se trouve entouré de limites draconiennes : la contre-visite ne peut porter atteinte à la vie privée du salarié, d'autant plus qu'elle s'effectue à son domicile ; elle ne peut être diligentée à une heure tardive la nuit ; « le médecin-contrôleur » ne

peut apprécier la thérapeutique prescrite par le médecin traitant au salarié indisponible pour cause de maladie ; la contre-visite s'arrête à constater le bien fondé de l'absence.

Il est à noter qu'il a été jugé que le fait pour un salarié de quitter la ville qu'il habite pendant la période du congé de maladie justifie son licenciement immédiat sans indemnité.

Si la thérapeutique dicte au salarié de s'absenter momentanément de son domicile pour subir des examens médicaux, cette absence n'est constitutive d'aucun manquement.

### **Droits et devoirs**

Le salarié indisponible pour cause de maladie continue d'appartenir à l'entreprise, en ce sens qu'il reste électeur et éligible, qu'il est en droit de retrouver son poste à la reprise du travail.

Il ne peut en aucun cas louer ses services à autrui, ni divulguer des secrets de fabriques au seul motif de l'altération de sa santé ou sous prétexte de la suspension du lien de subordination.

Bonne santé à toutes et à tous !