paie&rh SOLUTIONS

Dossier spécial

COMMENT GERER LA LONGUE MALADIE DE MON SALARIE ?

Lorsque l'un de vos salariés est en arrêt maladie, deux solutions s'offrent à vous :

- Procéder au remplacement du salarié
- Mettre un terme au contrat de travail de votre salarié

Sommaire

Remplacement du salarié malade 2

En interne 2

Répartition des tâches entre plusieurs salariés : 2

Affectation des tâches à un seul salarié : 2

En externe 3

Recours à un CDD 3

Recours à l'intérim 3

Rupture du contrat de travail du salarié malade 3

Le salarié malade est en CDD : quid de la fin de son contrat ? 3

Licenciement pour absence qui désorganise l'entreprise 4

Rupture conventionnelle 4

NDLR : L'ensemble de ces informations vous est donné à titre sommaire et fera l'objet de développements complets sur demande particulière

Remplacement du salarié malade

Le remplacement du salarié peut se faire soit en **interne** soit en **externe**.

En interne

Répartition des tâches entre plusieurs salariés :

Dans ce cas-là, tout ou partie des tâches du salarié absent sont réparties entre différents membres du personnel.

Cela n'a pas obligatoirement à être formalisé par un écrit.

En pratique, cela ne constitue pas une modification du contrat de travail puisque la surcharge temporaire de travail relève en principe du domaine de compétences des autres salariés.

Contrepartie financière :

- Paiement des heures effectuées en plus
- Valorisation financière temporaire : soit sous forme de complément de salaire, soit sous forme de prime

Attention !

- *Il faut simplement s'assurer que les autres salariés peuvent « absorber » la surcharge de travail supplémentaire.*
- *Il faut faire attention que cette affectation temporaire de tâches supplémentaires n'affecte pas trop la durée de travail des autres salariés*

Affectation des tâches à un seul salarié :

Dans ce cas-là, les fonctions du salarié absent seront confiées à un seul salarié.
Le remplacement est total ou partiel.

Si l'affectation temporaire à d'autres fonctions entraine une modification du contrat de travail, il est conseillé de rédiger un avenant au contrat de travail, cet avenant sera temporaire.

Dans le cadre d'un remplacement total : cela veut dire que le salarié remplaçant ne va plus assumer ses tâches habituelles.

Il faudra dès lors recourir à un CDD pour remplacer le remplaçant affecté temporaire sur un autre poste.

On parle alors de remplacement « en cascade ». Exemple :

- ***A*** *est le salarié absent pour maladie,*
- ***B*** *est salarié de votre entreprise et va remplacer* ***A****,*
- ***C*** *est la personne recrutée pour remplacer* ***B*** *qui remplace* ***A***

Contrepartie financière :

- Paiement des heures effectuées en plus
- Application du principe « A travail égal, salaire égal » : en principe le salarié remplaçant doit percevoir la même rémunération que le salarié absent

En externe

Recours à un CDD

Il est possible de recourir à un CDD de remplacement. Le remplacement d'un salarié temporairement absent constitue un motif de recours au CDD.

Il existe alors deux types de CDD possibles :

- Contrat à terme précis de date à date = le contrat est conclu avec une durée fixe, le contrat prendra fin à l'arrivée du terme
  Si la maladie du salarié remplacé se prolonge, il faudra rédiger un avenant pour prolonger le CDD de remplacement

- Contrat à terme imprécis = le contrat est conclu avec une durée minimale, et ne prend fin qu'au retour du salarié absent, sans qu'il soit nécessaire de rédiger des avenants de prolongation

Attention !
La rédaction des contrats de remplacement répond à un formalisme particulier.
Nous pouvons vous assister dans la rédaction de ces documents.

Recours à l'intérim

Il est possible d'avoir recours à l'intérim pour remplacer un salarié absent.

Rupture du contrat de travail du salarié malade

Le salarié malade est en CDD : quid de la fin de son contrat ?

Arrêt d'origine non professionnelle :

Lorsque la fin du CDD intervient pendant l'arrêt de travail, le contrat prend fin à la date prévue, quelque soit la rédaction du contrat.

Arrêt d'origine professionnelle :

Lorsque le CDD ne mentionne pas de clause de renouvellement, et qu'il arrive à son terme pendant l'arrêt de travail, les relations contractuelles prennent fin normalement, à la date prévue.

En revanche, s'il y a une clause de renouvellement du CDD dans le contrat initial, l'employeur est censé prolonger le CDD du salarié, même s'il est toujours en arrêt. L'employeur qui ne souhaite pas renouveler le contrat doit justifier d'un motif étranger à l'arrêt

(par ex, pour un CDD saisonnier, conditions climatiques et baisse d'activité qui ne permettent pas de prolonger la saison) .

Licenciement pour absence qui désorganise l'entreprise

Précision : il est évoqué ici le cas d'un salarié en CDI qui transmet toujours des arrêts maladie

Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé est considéré comme **discriminatoire** et sera donc considéré **comme nul** (article L1132-1 du Code du Travail).

Précisions sur ce motif :

- Les perturbations engendrées par l'absence du salaire ne sont pas limitées au service auquel est affecté le salarié, mais au niveau de l'entreprise
- La jurisprudence établit des conditions précises sur ces perturbations :
  - effectif faible
  - le poste occupé par le salarié est un poste ayant des qualifications spécifiques ou un niveau de responsabilité assez élevé, rendant le remplacement « temporaire » difficile
  - l'arrêt maladie est d'une certaine durée, entre 4 et 6 mois environ
  - le secteur d'activité connaît une pénurie de main d'œuvre
- Ces absences rendent nécessaires le remplacement **définitif et total** du salarié absent (pas de CDD, ni d'intérim)
- Ce sont les **conséquences** de cette absence qui fondent le licenciement

MAIS il est possible de licencier un salarié pour le motif que son **absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise**

Le reste de la procédure applicable sera celle du licenciement pour motif personnel, mais certaines mentions sont obligatoires dans le courrier de notification.

Attention *! certaines conventions collectives prévoient des clauses de garantie d'emploi suite à des périodes de longues maladie. Le licenciement ne peut alors débuter qu'une fois cette période terminée.*

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est possible en cours d'arrêt maladie, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non.