

Maladie du salarié et protection contre le licenciement.

Lorsqu'un salarié tombe malade et se retrouve en situation d'incapacité de travailler, le Code du Travail à instituer une protection contre le licenciement de ce dernier.

Afin de bénéficier de cette protection, le salarié touché par la maladie se doit de respecter plusieurs règles et délais.

Information de l'employeur

Lorsque le salarié est absent de son travail pour cause de maladie, il doit en informer son employeur dès le premier jour de son absence. Bien que le Code du Travail n'institue aucune règle particulière pour cette information, le salarié devra être attentif à deux points :

- La personne qui sera informée de son absence doit avoir la capacité pour recevoir cette information. Ainsi, par exemple, le supérieur hiérarchique est compétent pour représenter l'employeur, alors que le « simple » collègue de travail ne l'est pas, surtout si ce dernier ne continue pas l'information à sa hiérarchie ;
- Le salarié, en cas de contestation de l'employeur d'avoir été informé, aura la charge de la preuve de cette information, ce qui en pratique pourra se révéler difficile.

Enfin, la jurisprudence considère que l'information à l'employeur doit être donnée le plus tôt possible dans la journée. De ce fait, un licenciement intervenant le premier jour de l'absence du salarié a été jugé régulier, ce dernier n'ayant pas informé son employeur suffisamment rapidement¹. Il est également recommandé, dans le cas d'une absence prévisible de longue date, telle qu'une opération par exemple, que l'information soit communiquée au plus tôt à l'employeur, afin de permettre à ce dernier d'organiser le travail de l'entreprise en fonction de l'absence du salarié.

Il faut également être attentif au fait qu'en cas de prolongation d'un arrêt maladie, le salarié sera soumis à la même obligation d'information le premier jour où il aurait dû reprendre le travail.

Production du certificat médical

Le salarié dispose d'un délai de trois jours pour faire parvenir son certificat médical à l'employeur. Il convient d'être attentif au fait qu'il ne suffit pas que le salarié ait envoyé le certificat médical dans les trois jours, mais qu'il faut que l'employeur l'ait reçu dans ce délai.

Le délai de trois jours se calcule en jour calendrier, ce qui signifie que les jours fériés, par exemple, sont compris dans ce délai.

Le salarié devra également être attentif à se réserver au maximum la preuve de l'envoi et de la réception. En effet, comme pour l'obligation d'information de l'employeur, c'est sur le

¹ Cour Supérieure de Justice, 4 décembre 2008.

salarié que repose la charge de la preuve de communication du certificat médical à l'employeur dans le délai légal.

Contrairement à certaines idées reçues, toute absence pour cause de maladie, même pour une demi-journée se doit d'être documentée par certificat médical.

Assouplissement des délais durant les congés du salarié

Lorsque le salarié, qui est en congé, se retrouve malade de manière à ne plus pouvoir profiter de ces congés, le Code du Travail estime que les jours couverts par certificats médicaux ne sont pas à considérer comme des jours de congé.

Le salarié qui se trouve à Luxembourg devra envoyer un certificat médical à l'employeur dans les trois jours de sa maladie. Dans ce cas-ci, il suffit de prouver l'envoi dans les trois jours de la maladie et non pas la réception par l'employeur.

Lorsqu'il se trouve à l'étranger, le salarié devra en informer l'employeur aussi rapidement que possible.

Lorsque ces formalités sont remplies, le congé est interrompu et remplacé par des jours de maladie et le salarié pourra par la suite prendre ces jours de congés à une date ultérieure.

Les délais sont assouplis en cas de maladie du salarié durant ses congés car l'impact sur l'organisation de l'entreprise est de moindre importance alors que l'employeur le savait déjà absent.

Durée de la protection

La durée de la protection du salarié en état d'incapacité de travail est de 26 semaines à compter du premier certificat médical. A l'issue de ce délai, l'employeur recouvre sa possibilité de licencier le salarié, mais il devra justifier valablement sa décision de licencier.

Effet de la protection

Durant la période de 26 semaines, l'employeur ne pourra ni convoquer le salarié pour un entretien préalable au licenciement, ni le licencier que ce soit pour motif grave ou avec préavis.

Si l'employeur devait licencier le salarié en violation de la protection qui lui est accordée, le licenciement sera automatiquement qualifié d'abusif et le salarié pourra prétendre à des dommages et intérêts.

Nadège THOMAS
Avocat à la Cour

Nadège THOMAS - Avocat à la Cour

2A, avenue Dr Gaasch, B.P. 25 L-4801 Rodange

Tel : +352 26 50 39 67 - Fax : +352 26 65 08 09 - G.S.M. : +352 621 25 99 95

E-mail : nt@nthomas-avocat.com - www.nthomas-avocat.com