

SPONSORED NEWS - WILDGEN

# L'ABSENTÉISME DE A À E

Écrit par

Wildgen

Publié le

16.11.2017

• Édité le

30.11.2017

à 12:34



Jackye Elombo | Partner - Avocat à la Cour WILDGEN (Photo: Wildgen Partners in Law)

## ***A comme... administrations et autorités compétentes en la matière***

Après six semaines consécutives de maladie certifiée, lorsque le médecin traitant d'un salarié constate qu'il ne va pas mieux, il peut l'envoyer auprès du Conseil médical de la Sécurité Sociale (C.M.S.S.). Le CMSS a autorité pour saisir la Commission Mixte de

la Sécurité Sociale et le médecin du travail. Le médecin du travail doit ou peut saisir la Commission Mixte pour déclencher la procédure de reclassement. La Commission Mixte peut mais n'est pas tenue de reclasser, puisque le reclassement est conditionné.

Ce n'est donc pas parce qu'un salarié est malade depuis plus de six semaines qu'il sera reclassé en interne ou en externe et ce n'est pas parce qu'il est déclaré inapte à travailler que la protection contre la maladie ou que la relation de travail prend fin.

### ***B comme... bonnes pratiques à ne pas négliger***

En matière d'absentéisme, il est primordial de tenir ses registres rigoureusement. Il faut idéalement, dans un même document, réunir toutes les informations nécessaires afin de pouvoir anticiper les démarches à suivre et, le cas échéant, intervenir lorsqu'une prise de position est requise ou si un recours contre une décision est possible.

### ***C comme... contrôle du certificat de maladie***

Le droit de l'employeur d'inviter son salarié à un examen médical de contrôle constitue la contrepartie juridique de l'obligation de maintenir le traitement du salarié en état d'incapacité de travail. Cependant, l'employeur ne peut remettre aisément en cause la réalité d'un certificat de maladie.

La décision de la CNS mentionne que le salarié est déclaré «apte» ou «inapte» à travailler par le CMSS. Le CMSS vérifie la «capacité» du salarié à accomplir sa mission. Le médecin du travail vérifie l'aptitude momentanée du salarié à occuper son poste. La réalité de la maladie constatée par un médecin traitant peut être remise en question par les avis contraires rendus dans le cadre de contrôles médicaux.

### ***D comme... désaffiliation***

Il est important de ne pas désaffilier un salarié dont le contrat n'a pas pris fin définitivement. Si la procédure de reclassement n'est pas enclenchée et tant qu'aucune décision définitive n'est intervenue, l'employeur sera bien avisé de ne pas tirer des conclusions hâtives d'un constat d'incapacité ou d'un avis d'inaptitude et d'attendre la fin des délais de recours avant de désaffilier un salarié.

### **E comme... extinction des droits**

Après les périodes de protection contre le licenciement et/ou la fin des délais de recours, l'employeur recouvre son droit de licencier. Parfois, le contrat de travail cesse de plein droit. Il est donc essentiel de bien connaître les délais et de savoir les calculer.

Brefs rappels: après 26 semaines ininterrompues de maladie et à compter du 1<sup>er</sup> jour de la 27<sup>e</sup> semaine, l'employeur qui peut justifier le sérieux des causes peut licencier. Après 52 semaines consécutives de maladie, le contrat de travail cesse de plein droit. La règle du maintien du salaire pendant la maladie n'est pas simplement pendant 77 jours. Les délais de recours de 40 jours contre les décisions des autorités compétentes forcent la réserve, puisque la violation de la protection contre le licenciement est sanctionnée.

Ainsi, il est impératif de prendre des précautions et si le droit au paiement de l'indemnité pécuniaire cesse, il est préférable de vérifier que les délais sont respectés.

*Ce texte est une version condensée d'un article qui peut être consulté sur [www.wildgen.lu](http://www.wildgen.lu).*

