

Droit du travail

Comment prévenir et gérer les absences de longue durée ?

Le taux d'absence de longue durée pour cause de maladie augmente de manière préoccupante depuis quelques années. Souvent démunis, quels sont les droits de l'employeur et ses moyens pour limiter voire prévenir l'impact sur l'entreprise ?

Yannick Barillon

JURISTE ET JOURNALISTE RP

La situation préoccupe tant les patrons que les assurances. La nature des absences prolongées au travail change. Elles se multiplient souvent pour des raisons psychosociales. Epuisement professionnel, stress lié à une surcharge ou à une situation familiale complexe, les travailleurs manquent de plus en plus longtemps, rendant le retour à leur poste plus complexe, voire impossible. Un vrai casse-tête pour les entreprises qui ont les mains liées aux certificats médicaux.

Devoir d'annonce à l'assurance

La loi ne définit pas à partir de combien de temps l'absence est de longue durée, elle dépend de plusieurs paramètres. Du point de vue de l'employeur, un mois est déjà long. Un remplacement peut se poser pour gérer la surcharge de travail répartie sur les autres collaborateurs. L'entreprise doit être proactive ne sachant jamais combien de temps peut durer une incapacité de travailler.

Pour rappel, le certificat médical peut être exigé dès le premier jour de maladie, mais le contrat de travail prévoit souvent une obligation à partir du troisième jour. Le plus important est d'agir vite, et de déclarer le cas maladie à son assurance perte de gain. Un

manquement peut en effet donner lieu à des pénalités. Afin d'anticiper des mesures de réadaptation, notez qu'un signalement se fait automatiquement auprès de l'assurance invalidité après un arrêt de trente jours. Le travailleur reçoit un formulaire de l'AI à remplir, le patron sollicité a un devoir de collaborer.

Droit au salaire limité dans le temps

L'employeur qui dispose d'une assurance perte de gain aura souvent choisi un délai d'attente de 30 jours, mais au maximum 180 jours pour couvrir le risque. Avant cela, il se doit de payer l'intégralité du

Le recours à un service de médiation est une excellente ressource. Elle offre ce regard neutre et externe, et si les mesures proposées sont déployées rapidement et intelligemment, elles limitent considérablement les risques et profitent à l'ensemble de l'entreprise.

salaire. Selon les contrats, les indemnités journalières de l'APG prendront le relais pour payer tout ou partie du salaire, mais au maximum pendant 720 jours. En pratique, cette durée est plutôt l'exception que la règle. En effet, quand les absences se prolongent, l'assurance perte de gain investit et évalue l'incapacité via son médecin-conseil. Elle peut ainsi décider de stopper le paiement des indemnités journalières au bout de quelques mois. Et ce, peu importe l'incapacité attestée par le médecin traitant de l'employé.

Si l'employeur n'a pas conclu d'assurance perte de gain maladie collective, celui-ci n'est tenu de verser le salaire plein que pendant une durée légale limitée selon les années de service du travailleur.

Sous réserve de conventions collectives, cela va de trois semaines pour la première année, à quatre mois maximum. Lorsque le droit au salaire se termine et que le travailleur ne peut réintégrer son poste, il pourra être licencié, mais ne sera pas payé durant le délai de congé, car il ne pourra plus fournir son travail. Il peut s'inscrire au chômage et bénéficier d'une aide pour maladie pendant trente jours seulement, après quoi il est inapte au placement. L'aide sociale restera sa seule ressource.

Respecter les délais de résiliation du contrat

A partir de quand l'employeur peut-il résilier le contrat de l'employé dont l'absence se prolonge ? Il doit respecter des délais de protection. Une résiliation pendant le congé maladie est illicite en dehors de ces délais. Le patron peut licencier son employé au terme d'un mois lorsque la personne est dans sa première année de service, trois mois entre la 2^e et la 5^e année et à une échéance de 6 mois dès la sixième année de service. En revanche le travailleur peut démissionner pendant son incapacité.

Le casse-tête du certificat à géométrie variable

Certaines de ces règles sont souvent bouleversées par un nouveau type de certificat de travail: «le certificat à géométrie variable». Soit une incapacité totale, mais limitée à la place de travail ou à l'activité. Un travailleur peut ainsi être considéré 100 % inapte au travail dans une entreprise, mais avec une capacité entière chez une autre pour la même activité. Les conséquences ne sont pas toujours évidentes pour les parties tant la jurisprudence du Tribunal fédéral est nuancée dans ses décisions. La loi ne répond pas non plus toujours à ces nouvelles situations. Mais il semble que l'effet libérateur du paiement du salaire par l'entreprise soit dans certains cas un risque pour le travailleur. Les assurances estiment que ce type d'absence résulte à 80 % de conflits professionnels, ce qui pose de nombreuses questions juridiques et complique la fluidité du travail dans les entreprises concernées.

Prévenir par le « care management » ou la médiation

Il vaut donc mieux prévenir que guérir. Chaque partie aura intérêt à trouver des solutions ensemble pour que l'activité reprenne dans de bonnes conditions, ou que les rapports de travail se terminent dans le respect des besoins de chacun. Il importe de soigner le lien de confiance et de tout mettre en œuvre pour écouter dès le début son personnel. Un employé dont on se soucie du bien-être sera plus motivé à réintégrer son poste.

Le recours à un service de médiation est une excellente ressource. Elle offre ce regard neutre et externe, et si les mesures proposées sont déployées rapidement et intelligemment, elles limitent considérablement les risques et profitent à l'ensemble de l'entreprise. Celle-ci peut aussi se tourner rapidement vers son assureur perte de gain qui offre un conseil personnalisé. On parle de « care management ». Une solution qui détecte précocement les problèmes de santé au travail ou accompagne la réintégration professionnelle dans des situations difficiles tout en jouant un rôle de coordinateur entre les différentes parties et institutions impliquées.

En conclusion, il n'y a pas de solution toute faite pour réduire l'absentéisme de longue durée. Chaque situation est singulière et appelle des mesures propres, sous réserve du respect du droit du travail.

En cas de besoin qui appeler ?

- Votre assureur perte de gain pour un conseil personnalisé
- Un service de santé au travail tel que « Corporate Health Services »
- Le service de protection des travailleurs et des relations du travail du canton du Valais pour une permanence juridique
- Un médiateur externe via l'association valaisanne de médiation