

Comment se calcule le congé d'un salarié HORECA tombant malade pendant ses vacances ?

Réponse courte

Lorsqu'un salarié HORECA tombe malade pendant son congé annuel, les jours de maladie couverts par un certificat médical **suspendent le congé** et sont récupérés ultérieurement, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Cette règle est **identique** en HORECA et en droit commun : le salarié doit informer son employeur **le jour même** de la survenance de la maladie et transmettre un certificat médical dans les **3 jours ouvrables** suivants (art. L.121-6). Les jours de congé coïncidant avec la maladie ne sont pas décomptés du solde et sont reportés.

En HORECA, cette situation nécessite une gestion réactive car l'absence imprévue peut désorganiser un service planifié dans le POT. L'employeur ne peut toutefois pas refuser le report des jours de congé dès lors que les conditions de notification et de justification médicale sont remplies.

Définition

La **suspension du congé pour maladie** signifie que les jours de congé annuel coïncidant avec une incapacité de travail médicalement attestée ne sont pas décomptés du solde de congé du salarié. Le congé est interrompu et les jours concernés sont convertis en jours de maladie, à charge pour le salarié et l'employeur de fixer de nouvelles dates pour le congé non pris.

Questions fréquentes

Comment gérer le remplacement d'un salarié HORECA malade en congé ?

L'employeur doit adapter rapidement le POT en cas de maladie d'un salarié en congé, car chaque absence a un impact direct sur le service en HORECA. Prévoir un plan de remplacement (extras, intérimaires) facilite la gestion opérationnelle des équipes.

Comment se calcule le congé d'un salarié HORECA tombant malade pendant ses vacances ?

Les jours de maladie couverts par un certificat médical suspendent le congé et sont récupérés ultérieurement selon l'article L.233-10 du Code du travail. Cette règle est identique en HORECA et en droit commun, sans dérogation sectorielle particulière.

Dans quel délai notifier la maladie pendant les vacances HORECA ?

Le salarié doit informer son employeur le jour même de la survenance de la maladie et transmettre un certificat médical dans les 3 jours ouvrables suivants selon l'article L.121-6 du Code du travail. La notification immédiate est essentielle pour suspendre le congé.

L'employeur peut-il refuser le report de jours de congé pour maladie ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le report des jours de congé dès lors que les conditions de notification (le jour même) et de justification médicale (certificat dans 3 jours ouvrables) sont remplies par le salarié selon l'article L.233-10.

Le congé reprend-il automatiquement après la fin de la maladie ?

Non, le congé ne reprend pas automatiquement après la fin de la maladie. Le salarié reprend le travail à la date prévue de retour. Les jours récupérés sont à planifier d'un commun accord avec l'employeur, en tenant compte des contraintes opérationnelles.

Les jours de maladie pendant un congé sont-ils décomptés du solde ?

Non, les jours de congé coïncidant avec une maladie médicalement attestée ne sont pas décomptés du solde de congé du salarié. Le congé est interrompu et les jours concernés sont convertis en jours de maladie, à reporter ultérieurement.

Conditions d'exercice

Les conditions de suspension du congé sont identiques en HORECA et en droit commun.

Critère	HORECA	Droit commun
Suspension du congé	Oui, dès le 1er jour de maladie certifié	Oui (art. L.233-10)
Notification employeur	Le jour même de la survenance	Le jour même
Certificat médical	Dans les 3 jours ouvrables	Dans les 3 jours ouvrables (art. L.121-6)
Report des jours	Jours de congé non décomptés	Jours de congé non décomptés
Reprise du congé	Non automatique — nouvelles dates à convenir	Nouvelles dates à convenir

Modalités pratiques

La gestion de la maladie pendant le congé en HORECA requiert une procédure rigoureuse.

Étape	Détail
Jour 1	Le salarié informe l'employeur de sa maladie (téléphone, SMS, e-mail)
Sous 3 jours	Transmission du certificat médical à l'employeur
Pendant la maladie	Les jours de congé sont suspendus et convertis en jours de maladie
Fin de maladie	Le congé ne reprend pas automatiquement — le salarié reprend le travail
Report	Les jours récupérés sont à planifier d'un commun accord

Pratiques et recommandations

Rappeler aux salariés avant chaque période de congé l'obligation de notification immédiate en cas de maladie réduit les situations de non-conformité. Un rappel écrit dans le règlement intérieur est recommandé.

Adapter le POT rapidement en cas de maladie d'un salarié en congé est essentiel en HORECA, où chaque absence a un impact direct sur le service. Prévoir un plan de remplacement facilite la gestion opérationnelle.

Vérifier que le certificat médical couvre bien la période revendiquée protège l'employeur contre les abus. Un certificat transmis tardivement peut justifier la non-reconnaissance des jours de maladie.

Planifier le report des jours récupérés en tenant compte des pics d'activité HORECA permet de concilier les droits du salarié et les contraintes opérationnelles du secteur. Le planning doit être adapté en conséquence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-10</u> du Code du travail	Suspension du congé en cas de maladie
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations de notification en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. <u>L.212-3</u> du Code du travail	Périodes de référence HORECA

La suspension du congé pour maladie s'applique identiquement en HORECA et en droit commun. Le salarié ne perd aucun jour de congé s'il remplit ses obligations de notification et de justification médicale dans les délais.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.