

Quelles obligations du salarié HORECA en cas d'incapacité de travail ?

Réponse courte

Les obligations du salarié HORECA en cas d'incapacité de travail sont **identiques** au droit commun, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Le salarié doit **informer l'employeur ou son supérieur hiérarchique le jour même** de la survenance de l'incapacité, par tous moyens (téléphone, SMS, e-mail) ou faire informer par un tiers, et transmettre un **certificat médical dans les 3 jours ouvrables** qui suivent. Le non-respect de ces obligations peut constituer une faute justifiant des sanctions disciplinaires.

En HORECA, la réactivité de la notification est particulièrement importante car l'absence imprévue d'un salarié désorganise directement le service et impose un remplacement immédiat, surtout en période de forte activité. L'employeur ne peut toutefois pas licencier le salarié pendant les **26 premières semaines** de maladie, sauf motif grave non lié à la maladie elle-même (art. L.124-10).

Définition

L'**incapacité de travail** est l'impossibilité pour le salarié d'exercer son activité professionnelle en raison d'une maladie ou d'un accident, attestée par un certificat médical. En HORECA, l'incapacité suspend l'exécution du contrat de travail et les horaires prévus au POT, tout en maintenant les droits du salarié à la conservation de son emploi.

Conditions d'exercice

Les obligations en cas d'incapacité sont strictement identiques en HORECA et en droit commun.

Obligation	HORECA	Droit commun (art. <u>L.121-6</u>)
Notification	Le jour même, avant l'heure de prise de service	Le jour même
Certificat médical	Dans les 3 jours ouvrables	Dans les 3 jours ouvrables
Destinataire	Employeur ou supérieur hiérarchique	Employeur
Forme de notification	Téléphone, SMS, e-mail — tout moyen rapide	Tout moyen
<u>CNS</u>	Certificat à transmettre à la <u>CNS</u> dans les mêmes délais	Identique
Protection contre le licenciement	26 semaines	26 semaines

Modalités pratiques

La gestion de l'incapacité de travail en HORECA suit une procédure stricte.

Étape	Détail
Jour même	Informar l'employeur avant l'heure de début du service prévu
Sous 3 jours ouvrables	Envoyer le certificat médical original à l'employeur
Transmission <u>CNS</u>	Envoyer un exemplaire du certificat à la Caisse nationale de santé
Prolongation	Nouveau certificat à transmettre avant l'expiration du précédent
Reprise	Reprendre le travail dès la fin de l'incapacité certifiée

Pratiques et recommandations

Établir une procédure claire de notification des absences dans le règlement intérieur de l'établissement HORECA précise les canaux de communication acceptés et le responsable à contacter. Un numéro dédié facilite la gestion.

Conserver systématiquement les certificats médicaux reçus dans le dossier du salarié permet de suivre les absences et de justifier d'éventuelles mesures en cas de manquements répétés aux obligations de notification.

Organiser un plan de remplacement en cas d'absence imprévue est essentiel en HORECA, où chaque poste est critique pour le service. Le planning doit prévoir ces situations. Une liste de remplaçants disponibles à court préavis limite l'impact opérationnel.

Respecter la protection contre le licenciement pendant les 26 premières semaines de maladie est impératif. Un licenciement prononcé pendant cette période est nul, sauf s'il repose sur un motif grave sans lien avec la maladie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.121-6</u> §3 du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime HORECA
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Motif grave — seule exception pendant la maladie

Les obligations en cas d'incapacité de travail sont identiques en HORECA et en droit commun. La particularité du secteur réside dans l'urgence organisationnelle qu'implique toute absence imprévue, rendant la notification rapide d'autant plus cruciale.

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.