

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment notifier l'incapacité à l'employeur HORECA ?

Le salarié peut notifier par téléphone, SMS, e-mail ou faire informer par un tiers. La notification doit intervenir avant l'heure de prise de service et être adressée à l'employeur ou au supérieur hiérarchique pour permettre le remplacement immédiat.

### Le certificat médical doit-il être transmis à la CNS ?

Oui, un exemplaire du certificat médical doit être transmis à la Caisse nationale de santé (CNS) dans les mêmes délais (3 jours ouvrables). Cette double transmission, à l'employeur et à la CNS, conditionne le maintien du salaire pendant l'incapacité.

### Le non-respect des obligations de notification est-il sanctionnable ?

Oui, le non-respect des obligations de notification (jour même, certificat sous 3 jours) peut constituer une faute justifiant des sanctions disciplinaires. L'employeur peut consigner ces manquements dans le dossier du salarié pour fonder une éventuelle procédure ultérieure.

### Que faire en cas de prolongation de l'incapacité HORECA ?

En cas de prolongation, le salarié doit transmettre un nouveau certificat médical avant l'expiration du précédent. La continuité de la justification médicale est impérative pour maintenir la suspension du contrat et la protection contre le licenciement applicable.

### Quelle protection contre le licenciement pendant la maladie HORECA ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 26 premières semaines de maladie. Un licenciement prononcé pendant cette période est nul, sauf motif grave non lié à la maladie selon l'article L.124-10 du Code du travail.

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

Le salarié doit informer l'employeur le jour même de l'incapacité par tout moyen et transmettre un certificat médical dans les 3 jours ouvrables qui suivent selon l'article L.121-6. Ces obligations sont identiques en HORECA et en droit commun.

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

## Modalités pratiques

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

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