

## DROIT ET DEVOIR

### La situation du travailleur malade relevant du code du travail au Bénin !

Article de Serge PRINCE AGBODJAN, Chargé des Affaires Juridiques au CIPB.



**De plus en plus, l'absence du travailleur pour cause de maladie est source d'interprétations et d'incompréhensions diverses dans l'entreprise. Pour apporter quelques éclairages sur la question, nous proposons cette réflexion dont la base reste la loi n°098-004 portant code de travail ainsi que les textes qui réglementent la matière au Bénin.**

**Que recouvre la notion de 'travailleur malade' et comment celui-ci peut-il s'absenter de l'entreprise ?**

Le travailleur malade est ce travailleur qui, pour des raisons de santé, ne peut tenir son obligation contractuelle qui est de : mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée ....

Cette situation ne dépend ni du travailleur, ni de la volonté de l'employeur mais s'impose aux deux parties. Cette maladie peut être professionnelle ou relevant d'autres causes. Dans tous les cas, le travailleur victime d'une maladie ou d'un accident professionnel(le) bénéficie, par rapport au travailleur malade pour d'autres causes, de droits nettement meilleurs.

**La législation applicable en la matière:**

Conformément à l'alinéa 11 de l'article 35 du code du travail, le contrat de travail est suspendu « pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constaté par un médecin agréé, durée limitée à six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ».

Pour que s'appliquent les règles de la suspension du contrat de travail, l'indisponibilité physique du salarié doit être dûment constatée par un médecin agréé. Le travailleur doit donc signaler son indisponibilité à son employeur, et le moyen habituel et normal pour le faire est le certificat médical. Ce certificat sert en même temps de mode de preuve de la maladie du salarié.

Il est à préciser que le repos sanitaire est bien réglementé au Bénin. Le travailleur ne peut donc se l'octroyer à sa guise. Selon l'article 74 de la Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et parapublic au Bénin, "Lorsque l'état de santé du travailleur requiert un repos sanitaire, seul le médecin du travail ou le médecin agréé peut en décider. Ce repos médical ne peut excéder quatre (4) jours renouvelables une fois, lorsque l'état de santé du travailleur ne nécessite pas une hospitalisation".

Il ressort des dispositions de cet article que seul le médecin du travail ou le médecin agréé peut accorder le repos médical. Un repos sanitaire ne peut donc être accordé par les autres agents de santé tels que les infirmiers, sages-femmes... Aussi, après huit (8) jours de repos sanitaire, le travailleur ne peut-il bénéficier d'un autre repos sanitaire que s'il est hospitalisé.

Si le législateur béninois a bien fait de préciser qu'il y a une différence entre le repos sanitaire et les congés-maladie, il a également accordé une place de choix à l'obligation légale du travailleur d'avertir l'employeur de l'arrêt de sa maladie. En effet, "le non respect de l'obligation légale de production du certificat médical peut justifier le licenciement du salarié.

C'est ainsi qu'une salariée commet une faute grave privative des indemnités de préavis et de licenciement lorsqu'elle attend douze (12) jours pour avertir son employeur de l'arrêt de travail pour maladie, alors que la convention collective applicable lui fait obligation d'avertir dans un délai de deux (2) jours ouvrables".

Conformément à l'article 38 du code de travail applicable, le travailleur malade conserve son salaire pendant les périodes minimales suivantes selon son ancienneté:

1) S'il a moins de douze mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant la durée du préavis.

2) S'il a en plus de douze mois consécutifs de service, l'intégralité du traitement pendant trois mois et le demi-traitement pendant les trois mois suivant cette durée.

3) S'il a plus de cinq ans d'ancienneté : l'intégralité du salaire pendant six mois.

Les avantages prévus ci-dessus s'appliquent également et dans les mêmes limites au travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Mais l'employeur verse seulement à l'intéressé la différence entre lesdits avantages et les allocations servies par la caisse de sécurité sociale, en vertu de la réglementation sur les risques professionnels.

Ces avantages prévus par le code du travail constituent des minima qui peuvent être améliorés dans le cadre des conventions collectives ou des accords d'établissement. Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

En cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, poliomyélite, lépreuse ou de séquelles graves résultant des maladies cardiovasculaires, de syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) et des maladies du système nerveux central d'origine non alcoolique, le travailleur qui a au

moins un an de service bénéficie de congé de longue durée.

Dans cette position, il conserve au cours des six premiers mois au moins l'intégralité de son salaire.

Selon les dispositions de l'article 40 du code du travail, la situation du travailleur est examinée à l'expiration du congé de maladie ainsi qu'il suit:

- s'il est reconnu apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- s'il est diminué physiquement ou mentalement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités; il bénéficie, dans cet emploi, du salaire et des avantages qui y sont attachés ;
- s'il est reconnu inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude, conformément aux textes en vigueur.

Il faut donc que les personnes liées par un contrat de travail sachent qu'en cas de maladie du travailleur, il y a des règles à observer.

Par :

**M. Serge PRINCE AGBODJAN,**  
**Doctorant en droit, rattaché au Bureau d'Economie**  
**Théorique et Appliquée (BETA) de Nancy II/France,**  
**Juriste Fiscaliste,**  
**Auditeur Qualité International (IRCA),**  
**Senior Juriste d'entreprise,**  
**Membre de l'Association Française des Juristes**  
**d'Entreprise (AFJE).**