

Les absences pour rendez-vous médicaux

- Version Employeur -

En règle générale, un salarié n'a pas le droit de s'absenter de son lieu de travail pour se rendre à un rendez-vous médical sans autorisation de son employeur, sauf urgence ou situations particulières. Mais cette règle ne s'applique pas aux salariés qui souffrent de l'une des maladies graves ou chroniques reconnues comme « affections longue durée (ALD) ». Dans ce cas, l'absence pour rendez-vous médical est autorisée d'office.

Néanmoins, certaines personnes atteintes de ces maladies préfèrent prendre sur leurs congés ou poser une journée de RTT, le plus souvent pour garder le secret sur leur état de santé. Cette pratique n'est pas une bonne solution et l'employeur ne doit pas l'encourager.

>>> Les règles générales pour se rendre à un rendez-vous médical pendant les heures de travail

Hors situation d'urgence (pour le salarié ou pour un proche), avant de se rendre à un rendez-vous médical pendant ses heures de travail, un salarié doit prendre soin de s'assurer de l'accord de son employeur. Si celui-ci n'est pas d'accord, le salarié ne peut pas s'y rendre au risque de se voir reprocher une absence dite « injustifiée » qui pourrait, par exemple, lui valoir un avertissement.

Cette règle générale ne s'applique pas aux visites à la médecine du travail, aux visites de suivi médical obligatoires pendant la grossesse, ou aux consultations dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation (AMP). Les compagnons des femmes enceintes bénéficient d'autorisations d'absence pour accompagner ces dernières à 3 des examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse ou pour les rendez-vous médicaux nécessaires à l'AMP. De plus, pour les parents d'enfants de moins de 16 ans, il existe une possibilité de congé pour enfant malade.

Dans ces cas particuliers, il est néanmoins préférable que le salarié prévienne son supérieur hiérarchique. De la même manière, les situations d'urgence ne dispensent pas le salarié de prévenir son employeur, mais dans la mesure où l'absence fait suite à un événement imprévisible, on considère qu'il n'a pas commis de faute.

>>> Le cas particulier des affections de longue durée

Le Code de la Sécurité sociale liste une trentaine de maladies (ou de familles de maladies) dites « affections de longue durée exonérantes (ALD 30) » qui ouvrent des droits particuliers, par exemple le remboursement des soins à 100 % sans recours à une assurance complémentaire de santé. Les salariés atteints d'une de ces ALD 30 bénéficient d'office d'autorisations d'absence

leur permettant de suivre les traitements médicaux justifiés par leur état de santé (article L.1226-5 du Code du travail).

De plus, ce droit aux absences pour rendez-vous médical est étendu aux personnes atteintes :

- d'une affection dite « hors liste » (également appelée ALD 31), c'est-à-dire d'une forme grave d'une maladie ou d'une forme évolutive ou invalidante d'une maladie grave ne figurant pas sur la liste des ALD 30, mais comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapeutique particulièrement coûteuse ;
- ou de plusieurs affections non listées entraînant un état pathologique invalidant (cas également appelé ALD 32), nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois.

Dans le cas des ALD, l'absence pour rendez-vous médical est autorisée d'office. Le Code du travail ne prévoit pas de procédure particulière pour poser la demande d'autorisation pour ce type d'absence. Un accord d'entreprise ou la convention collective peut en avoir prévue une. Il est bien sûr préférable que le salarié prévienne à l'avance et par écrit son supérieur hiérarchique de la date et des heures de son absence.

>>> Poser une journée de RTT pour recevoir des soins, une mauvaise pratique

Certains salariés atteints d'ALD préfèrent utiliser leurs jours de congé ou de RTT pour gérer leurs obligations médicales, le plus souvent pour ne pas avoir à révéler leur maladie à leur employeur. Cette pratique est à décourager. En effet, les vacances ou les récupérations sont des périodes de repos qui favorisent la performance et le dynamisme du salarié. Les utiliser pour faire des examens ou des passages à l'hôpital, souvent fatigants, représente un risque pour la santé (par manque de repos) mais aussi un risque de perte de performance professionnelle pouvant, à terme, générer des conflits.

Cette pratique peut également révéler un environnement professionnel peu propice à la transparence. Dans ce cas, l'entreprise doit mettre en place une stratégie pour améliorer le confort des salariés atteints de maladies chroniques.

>>> Que faire lorsque les obligations médicales sont fréquentes ?

Dans certains cas, le suivi médical d'un salarié atteint de maladie chronique peut entraîner des absences fréquentes et parfois imprévues qui désorganisent le travail de son service. C'est par exemple le cas dans les semaines ou les mois qui suivent le retour au travail après une maladie grave, ou dans les premiers mois qui suivent le diagnostic d'une maladie chronique (le temps nécessaire pour ajuster le traitement).

Dans ce cas, il est préférable d'avoir recours à une adaptation du temps de travail, par exemple un temps partiel thérapeutique au 4/5e, pendant quelques mois. Ainsi, il sera possible d'organiser le travail de l'équipe sur la durée, en connaissant par avance la disponibilité du salarié atteint de maladie chronique.

Sources

L' article L.1226-5 du Code du travail

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000032181969>

La liste des ALD, Assurance maladie, 2019

<https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/prescription-prise-charge/situation-patient-ald-affection-longue-duree/definition-ald>

Les bases du temps partiel thérapeutique, Assurance maladie, 2019

http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/Le_temps_partiel_therapeutique.pdf