

## Côte d'Ivoire

# Droit du travail - Conditions de suspension du contrat, pour maladie du travailleur

Décret n°96-198 du 7 mars 1996

**Art.1.-** Conformément à l'article 15.8 alinéa c du Code du Travail et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le contrat du travailleur malade est suspendu pour une durée limitée à six mois par année civile quelle que soit l'ancienneté du travailleur.

**Art.2.-** Par maladie du travailleur, il faut entendre l'inaptitude de celui-ci à assumer les obligations nées de son contrat de travail pour motif de santé ne résultant ni d'un accident du travail, ni d'une maladie professionnelle.

**Art.3.-** La durée de suspension du contrat du travailleur malade, peut exceptionnellement être prorogée au-delà de six mois jusqu'au remplacement de l'intéressé.

**Art.4.-** Tout travailleur malade a l'obligation d'informer son employeur, immédiatement ou dans un délai maximum de quarante huit heures à compter de la date de début de son absence pour motif de santé.

**Art.5.-** La constatation de la maladie par le médecin de l'entreprise ne dispense pas le travailleur d'aviser son employeur de son indisponibilité et de son absence imputable à son état de santé.

L'information de l'employeur est faite soit par l'intéressé, soit par le médecin de l'entreprise, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, informés par le travailleur concerné ou par sa famille.

**Art.6.-** Lorsqu'il n'existe pas de service médical dans l'entreprise, et que la maladie du travailleur a été constatée en dehors de celle-ci, le délai d'information de l'employeur, prescrit à l'article 4, est porté à 72 heures ou trois jours ouvrables, à

compter de la date de début de l'absence de l'intéressé.

**Art.7.-** Sauf dans le cas où la maladie a été constatée par le médecin de l'entreprise, le travailleur doit envoyer à l'employeur ou lui remettre un certificat médical, dans le délai maximum prévu à l'article 6, à compter de la date de début de son absence.

Le certificat médical doit être délivré par un médecin agréé.

**Art.8.-** Outre le médecin de l'entreprise, sont agréés pour constater et délivrer un certificat médical au travailleur malade :

- le médecin inscrit à l'Ordre des médecins, exerçant en clientèle privée ;
- le médecin exerçant dans un établissement hospitalier ou medico-social privé, autorisé par l'État ;
- le médecin relevant d'un établissement hospitalier ou médico-social public.

**Art.9.-** Toute maladie qui n'est pas justifiée, par un certificat médical délivré par un médecin agréé et produit à l'employeur dans le délai prescrit, ne peut être retenue comme motif de suspension du contrat du travail au bénéfice du travailleur qui l'invoque.

L'absence qui en résulte peut être une cause légitime de licenciement du travailleur concerné.

**Art.10.-** Pendant toute la période de suspension de son contrat de travail, le travailleur malade est soumis à la justification de son état de santé.

L'employeur ou son mandataire peut notamment, prescrire, pendant cette période, une contre visite médicale, pour l'appréciation de l'état de santé du travailleur concerné,

En cas de divergence sur l'état de santé du travailleur l'avis du Médecin de l'Inspection Médicale du Travail sera retenu.

**Art.11.-** Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la période de suspension de son contrat pour maladie, en lieu et place de la rémunération, une allocation équivalent à l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette allocation est valable pour toute la période de suspension du contrat telle que prévue à l'article 1er.

**Art.12.-** Lorsque le contrat du travailleur malade est à durée déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est fixée, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le contrat à durée indéterminée.

**Art.13.-** L'employeur a l'obligation de recevoir le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie dès qu'il se présente pour reprendre son service.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de réintégrer dans son emploi, le travailleur précédemment malade, lorsqu'il a dû procéder à son remplacement après expiration du délai prévu à l'article 1er et la prorogation éventuelle de ce délai. Lorsque le travailleur a été remplacé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'employeur est en droit de le licencier.

**Art.14.-** La durée de l'absence pour maladie du travailleur est prise en compte pour la détermination de tous les droits qui lui sont dus au titre de l'ancienneté, des congés payés et le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

**Art.15.-** Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

**Art.16.-** Le Ministre de L'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.