

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 54

Mais au fait:

Comment gérer une absence justifiée pour maladie ? Quel est le régime applicable ?

Il peut bien évidemment arriver qu'un salarié soit malade et s'absente.

Dans cette hypothèse, le salarié doit fournir un arrêt de travail à son employeur dans un délai fixé par l'article 207 de la convention collective de l'imprimerie Labeur, soit 48 heures, qui est également le délai légal.

Concernant la rémunération, au regard des dispositions conventionnelles, un salarié, ouvrier/ou employé bénéficie dans la branche de l'imprimerie d'un maintien de rémunération à hauteur de 100 % de son salaire net pendant 3 ans à compter du 4^{ème} jour de son arrêt de travail.

L'employeur n'est pas tenu d'indemniser les 3 jours de carence et peut ne pas pratiquer la subrogation. En d'autres termes, il n'a pas à maintenir la rémunération du salarié qui sera indemnisé directement par la Sécurité Sociale et le Groupe Lourmel (Carpilig prévoyance).

Selon quelles modalités peut-on envisager un licenciement lorsque des absences justifiées perturbent le fonctionnement de l'entreprise ?

Tout d'abord, il faut rappeler qu'en principe on ne peut pas licencier un salarié pour son état de santé, sinon cela constitue une discrimination et le licenciement est nul. (Articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail)

Toutefois, la Cour de cassation a considéré qu'on pouvait licencier un salarié pour les *conséquences* de ses absences répétées si plusieurs conditions cumulatives sont remplies.

La Convention Collective Nationale des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques prévoit en son article 207 des dispositions communes à toutes les catégories de salarié : « *les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, et ayant fait l'objet de notifications de l'intéressé dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de durée déterminée, **qui ne pourra toutefois pas dépasser huit mois, consécutifs ou non, cette durée de huit mois s'entendant à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs.***

Passé le délai de huit mois prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué, étant entendu que priorité d'embauchage lui sera réservée pendant les six mois suivants ».

Dès lors, l'employeur ne peut licencier un salarié malade avant l'expiration de cette période dite de « garantie d'emploi ».

Mais, la seule expiration de la période de garantie d'emploi ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il faut donc après l'expiration de ces 8 mois vérifier les conditions fixées par la Cour de cassation à savoir :

- Que la rupture intervienne postérieurement à la période de garantie d'emploi définie par la convention collective ;
- Que le licenciement ne soit pas motivé par la maladie du salarié ;
- Que l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et qu'elle ne résulte pas d'un harcèlement moral ou d'un épuisement professionnel ;
- Que le remplacement définitif du salarié soit rendu nécessaire.

*Un licenciement pour faute grave est-il envisageable en cas d'absences injustifiées ?
Qu'est-ce qu'une faute grave ?*

Il est tout à fait possible de licencier Léo pour faute grave, si ce dernier omet de justifier ses absences sur une longue période mais il convient toutefois de respecter une certaine procédure.

En effet, il est plus judicieux pour Antoine de commencer par contacter Léo pour recueillir ses explications puis d'envoyer le cas échéant une lettre de mise en demeure avec A/R lui intimant de justifier son absence ou de reprendre son poste avant d'envisager une sanction. C'est uniquement après ces différentes étapes qu'il convient de convoquer Léo à un entretien préalable en vue de prendre une sanction pouvant aller jusqu'à son licenciement disciplinaire pour faute grave.

Au terme d'une jurisprudence constante, la Cour de Cassation définit la faute grave comme celle rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même durant le préavis. Il n'y a pas de définition légale de la faute grave. En effet, la jurisprudence apprécie la faute grave au cas par cas mais il faut être vigilant afin de ne pas voir la faute grave requalifiée en faute simple. On peut donc s'appuyer sur plusieurs indices pour caractériser une faute grave : le contexte des absences, le poste occupé par le salarié, la répétition, le passé disciplinaire du salarié, les conséquences de ces absences sur l'organisation de l'entreprise. Il faut également qu'Antoine agisse vite dans ce genre de situation, étant donné que la faute grave est celle rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Si un salarié est licencié pour faute grave, quelles sont les indemnités auxquelles il peut prétendre ?

La faute grave prive le salarié de l'exécution du préavis mais également des indemnités de licenciement. Il conserve toutefois son droit aux congés payés et aux allocations chômage. Comme précisé ci-dessus, dans la mesure où la faute grave peut être requalifiée en faute simple, Antoine a intérêt à provisionner les indemnités de licenciement de son salarié car il est probable que Léo intente une action contre son employeur Antoine afin de contester la faute grave.

Dans tous les cas en cas de doute et avant d'engager une procédure incertaine consultez le service juridique de l'UNIIC.

*Réponses élaborées par Chloé MONLOUIS,
Étudiante en 4ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne,
Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS, responsable du service
Juridique et Social de l'UNIIC iris.delloye@uniic.org*