

Guide Opérationnel	Traitement des absences injustifiées
-------------------------------	---

OBJET

⇒ donner des recommandations de traitement des absences injustifiées afin d'éviter les risques juridiques encourus par l'entreprise en cas de prise d'acte du salarié

1/Définition

Afin de délimiter ce que l'on définit comme une absence **injustifiée**, tentons de lister les divers cas de figure possibles :

Absence injustifiée	Autres
<ul style="list-style-type: none"> - Absence non autorisée : absence n'ayant pas fait l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie - Le salarié ne se présente pas à son poste de travail et n'a pas informé sa hiérarchie dans les délais, - Le salarié a informé sa hiérarchie in fine mais n'a pas fait parvenir à son employeur les documents justificatifs dans les délais (code du travail, règlement intérieur ou convention collective) : arrêt maladie, événement familial (délai à apprécier en fonction des usages dans l'entreprise)... 	<ul style="list-style-type: none"> - Retard : badgeage après le début théorique de vacation - Cumul d'horaire non atteint : le salarié n'effectue pas le nombre d'heures prévu contractuellement - Le salarié a prévenu son employeur de sa prolongation d'arrêt maladie mais l'employeur n'a pas encore reçu les justificatifs

2/ Risque juridique encouru en cas de prise d'acte du salarié

Il est particulièrement important de veiller à prendre un certain nombre de précautions dans le traitement des absences injustifiées pour éviter le risque juridique encouru par l'entreprise en cas de **prise d'acte** par le salarié.

En effet, le salarié qui ne se rend pas à son poste de travail et prend acte auprès de son employeur de la rupture de son contrat de travail pour manquement avéré de l'employeur à ses obligations, qu'il justifie, et saisit le Conseil des Prud'hommes fait courir un risque certain à l'entreprise :

- si les faits invoqués par le salarié dans sa prise d'acte sont **justifiés**, la rupture de contrat de travail sera qualifiée par le juge comme **un licenciement sans cause réelle et sérieuse** avec les effets que cela entraîne,

- l'employeur ne doit en aucun cas interpréter cette absence comme une démission sans « volonté

claire et équivoque manifestée par le salarié » et s'il considère le contrat comme rompu doit « **mettre en oeuvre la procédure de licenciement** »,

- après analyse des justifications par les juges du fond, tout «**licenciement notifié** par l'employeur **après** la prise d'acte en raison du refus du salarié de reprendre son travail doit être considéré comme **non avenu** ».

3/ Mesures recommandées

L'absence injustifiée du salarié à poste de travail constitue un **abandon de poste** et s'analyse en une **faute** qui peut être qualifiée de grave même si ce n'est pas systématique selon la jurisprudence. Cette faute est passible d'une **sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement disciplinaire**.

Exemples de fautes graves selon la jurisprudence :

- Abandon de poste ayant entraîné un arrêt de la production ou préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise,
- Non reprise du travail après refus de prolongation de congés payés,
- Absences injustifiées répétées (12 en 6 mois),
- Pas de réponse après mise en demeure du salarié par l'employeur de reprendre son travail.

Le cas échéant, l'abandon de poste constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Nota Bene:

Le refus d'un salarié de réintégrer son poste de travail pour cause de refus d'une modification de contrat de travail ne constitue pas une faute, contrairement au refus d'un changement de ses **conditions** de travail.

La procédure de licenciement disciplinaire est la plus grave des sanctions disciplinaires et cumule des dispositions relatives au droit disciplinaire et du licenciement.

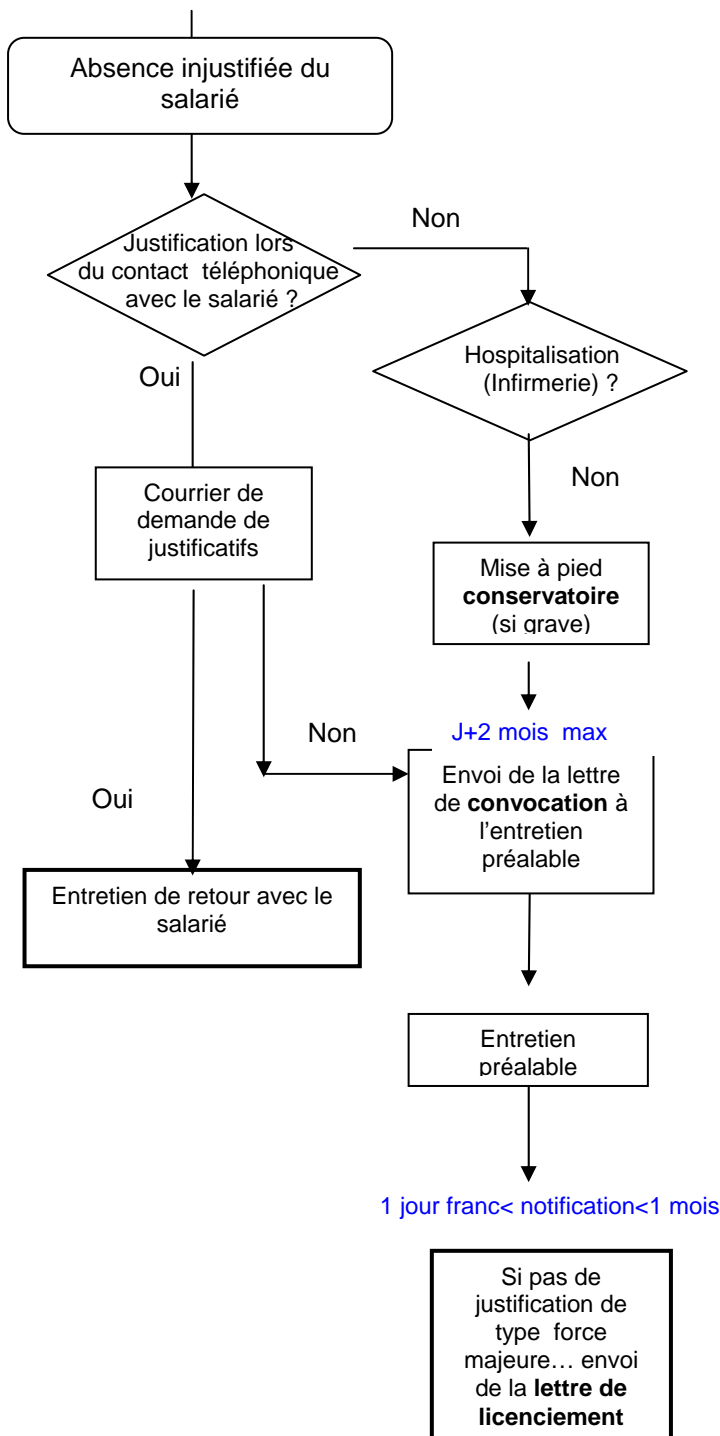
Deux phases à respecter :

1. **Convocation** à un entretien préalable **dans les 2 mois** de la connaissance de la faute par l'employeur donc de l'absence injustifiée (art. L.122-44 du Code du Travail),
2. **Notification** du licenciement disciplinaire dans un délai d'**1 mois** après l'entretien préalable (art. L.122-41) et au moins **1 jour franc** après l'entretien.

Si l'absence a des conséquences suffisamment sérieuses pour constituer une faute **grave** (cf exemples ci-dessus), il est indispensable de procéder **immédiatement** à une mise à pied **conservatoire** du salarié dans l'attente de la sanction à venir et lancer la procédure de licenciement. Une faute grave « rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise », si l'on permet au salarié de réintégrer l'entreprise avant de lancer une procédure ultérieure, le licenciement pour faute grave ne sera plus justifié.

En fonction du contexte et de la politique managériale de l'entreprise, nous pourrions envisager une procédure de sanction disciplinaire sans lancer dès le départ une procédure de licenciement. A noter, dans ce cas, que si à l'issue de l'entretien préalable l'employeur décide de licencier le salarié, il devra recommencer la procédure et le délai de notification du licenciement courra à dater du second entretien préalable.

4/ Logigramme



Qui	Quoi
N + 1 (dans les 24h)	Sans nouvelles, contacte le salarié et se renseigne aussi auprès des collègues au sein de l'équipe Informe le Service RH
RRH	Vérifie si le salarié n'est pas hospitalisé ou à l'infirmierie
RRH	Courrier de mise en demeure de reprendre le travail ou de demande des justificatifs (en cas d'arrêt maladie ou événement familial après contact avec le salarié)
RRH (dans les délais du règlement intérieur ou convention collective)	Sans justification de l'absence : mise à pied conservatoire et déclenchement d'une procédure de licenciement disciplinaire
N + 1 + le salarié voire le RRH	En cas de simple retard dans la justification de l'absence avec des circonstances « atténuantes », l'entretien préalable ne débouchera pas nécessairement sur un licenciement. Entretien de retour : mieux connaître le problème et rappeler les règles à respecter en cas d'absence.

Que faire suite à une absence injustifiée ?