



FICHE EXPRESS

La gestion des absences

LES OBLIGATIONS DU SALARIE

Lors d'une absence imprévue, le salarié est tenu d'informer son employeur de la durée et du motif de son absence dans les plus brefs délais. Pour un arrêt de travail, un certificat médical doit être transmis dans un délai de 48 heures.

 Afin d'éviter une gestion précipitée des absences injustifiées, il est conseillé de suivre cette procédure :

- attendre 48 heures,
- vérifier qu'aucune autorisation n'avait été accordée,
- se renseigner auprès des autres collaborateurs,
- contacter le salarié,
- adresser une mise en demeure si aucun justificatif n'a été communiqué dans les 48 heures,
- déclencher une procédure disciplinaire.


LE REMPLACEMENT D'UN SALARIE ABSENT

L'absence du salarié pourra justifier son remplacement :

- en interne : les collaborateurs de l'entreprise se partagent les tâches du salarié absent.
- en externe : L'employeur propose un CDD à un salarié extérieur, le terme du contrat pouvant être précis ou non si la date de retour est inconnue. Il est possible de conclure des contrats de remplacement successifs sans être tenu à un délai d'attente entre ces contrats. Le recours au travail temporaire est également autorisé quel que soit le motif de l'absence du salarié. L'intérimaire n'aura pas vocation à pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Au retour du salarié, les présences de ce dernier et du remplaçant peuvent se cumuler une courte période afin de se passer les informations.

Le salarié n'a pas à récupérer son temps d'absence. Toutefois, l'employeur peut solliciter ponctuellement le salarié absent si la bonne marche de certaines activités relève d'informations ou de méthodes détenues par le collaborateur.

 La maladie ne peut être une cause de licenciement mais les conséquences qu'elle entraîne peuvent justifier une rupture de contrat. Si l'absence est, par sa durée ou sa fréquence, préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elle rend nécessaire son remplacement définitif, elle peut justifier le licenciement de l'intéressé. Attention, à manier avec précaution !