ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

droit du travail

Question écrite n° 162

Texte de la question

M. Jean-Pierre Delalande appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les modalités de la justification par un salarié, de son absence pour cause de maladie. A l'heure actuelle, le salarié satisfait à son obligation par l'envoi - dans un délai fixé par les conventions collectives ou les usages à 48 heures - d'une lettre simple. Or, lorsque cette dernière n'arrive pas ou arrive en retard, l'employeur peut avoir licencié le salarié pour abandon de poste. C'est pourquoi il lui demande, s'il ne lui paraîtrait pas souhaitable pour éviter de tels risques de conflits, d'aménager les dispositions du code du travail, lesquelles pourraient exiger, par exemple, que l'information de l'employeur se fasse par lettre recommandée avec accusé de réception.

Texte de la réponse

Le salarié, tenu d'exécuter son travail selon les conditions prévues aux contrat, doit avertir, dans les plus brefs délais, son employeur s'il est empêché par la maladie de remplir ses obligations et lui adresser un certificat médical indiquant le nombre de jours d'arrêt prescrits. Les conventions collectives ou le règlement intérieur fixent la plupart du temps un délai de prévenance que le salarié doit respecter sous peine de commettre une faute. En l'absence de prescriptions particulières de délai, il est d'usage de prévenir l'employeur des raisons de son absence dans les 48 heures. Ce délai de 48 heures est par ailleurs imposé par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation. Si le salarié omet de prévenir l'employeur ou de lui adresser un cerfificat médical, les tribunaux examinent les circonstances de fait, qu'un délai impératif de prévenance soit ou non fixé, pour conclure selon les cas à l'absence de faute du salarié, à la faute simple, cause sérieuse de licenciement ou à la faute grave privative d'indemnité. Ainsi, le licenciement est généralement jugé abusif par les tribunaux lorsqu'il est intervenu dans des circonstances particulières qui atténuent, voire, font disparaître la faute du salarié, ou lorsque l'attitude de l'employeur paraît excessive (licenciement hâtif ou intervenu en parfaite connaissance de l'état de santé précaire du salarié). Par exemple, la Cour de cassation a jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée ayant envoyé son certificat médical au bout d'une semaine, l'employeur ayant été avisé de son absence pour raison de santé dès le début de son arrêt de travail (Cass. Soc. 27 avril 1983). Une décision identique a été rendue au sujet d'une salariée qui n'avait pas justifié de son absence dans le délai de trois jours prévu par la convention collective alors que l'employeur n'ignorait pas les motifs de cette absence (Cass. Soc. 28 mars 1985). Il apparaît donc que la souplesse des dispositions existantes relatives à l'information de l'employeur apporte de réelles garanties au salarié. Dès lors, la proposition de l'honorable parlementaire tendant à ce que l'information de l'employeur se fasse par lettre recommandée avec accusé de réception, bien qu'elle présente un avantage de sécurité juridique, ne semble pas devoir être retenue. En effet, elle met à la charge du salarié une obligation supplémentaire, difficile à respecter dans certaines circonstances et source de contentieux. Par ailleurs, le non-respect de cette obligation n'apporterait pas à l'employeur de garantie quant au bien fondé des sanctions prises à l'encontre du salarié, le juge étant seul compétent pour se prononcer à cet égard.

Données clés

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/11/questions/QANR5L11QE162

Auteur : M. Jean-Pierre Delalande
Circonscription : Val-d'Oise (6e circonscription) - Rassemblement pour la République
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 162
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : emploi et solidarité
Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 23 juin 1997, page 2196
Réponse publiée le : 15 septembre 1997, page 2979