Mettre en demeure un salarié de justifier une absence

Sans nouvelles du salarié, une absence peut être considérée comme injustifiée après un délai de 48 heures. L'employeur peut alors prendre une sanction pouvant aller selon les cas jusqu'au licenciement pour faute grave. Il est toutefois conseillé de mettre en demeure le salarié de justifier son absence avant d'engager une action disciplinaire.

Sommaire

- Absence considérée
- Caractère injustifié
- Sanction
- Mise en demeure

• Absence considérée •

Toute absence injustifiée est susceptible de sanction. Il peut s'agir d'un salarié qui ne se présente pas à son poste de travail après une période de congés payés (Cass. soc. 01.07.1998 n° 96-40421) ou après une période de maladie alors que le médecin du travail l'a déclaré apte (Cass. soc. 20.10.2011 n°10-24059) ou encore un salarié qui cesse d'envoyer des certificats médicaux sans informer l'employeur de sa date de retour dans l'entreprise (Cass. soc. 17.01.2018 n°16-26560) ou qui prolonge la durée de son congé parental sans autorisation (Cass. soc. 03.05.2016 n°14-29190).

• Caractère injustifié •

Sans nouvelles du salarié, une absence peut être considérée comme injustifiée après un délai de 48 heures, sauf dispositions conventionnelles contraires ou si le règlement intérieur en dispose autrement. En l'absence de règles précises, c'est le délai communément admis et en tout état de cause celui qui conditionne l'indemnisation du salarié par l'assurance maladie (C. trav. art. L1226-1).

• Sanction •

Il faut distinguer la négligence d'un salarié qui tarde à transmettre ses certificats médicaux de l'abandon de poste délibéré. Dans le premier cas, il est prudent de graduer la sanction en commençant d'abord par un avertissement voire une mise à pied en fonction de la gravité des manquements du salarié. Ce n'est qu'en cas de manquements répétés et/ou de conséquences graves pour l'entreprise que l'absence non justifiée peut constituer une faute grave (Cass. soc. 03.04.1996 n°93-40656).

Dans le second cas, l'employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat de travail par le salarié (Cass. soc. 17.06.2015 n° 14-18372) ni considérer que celui-ci est démissionnaire (Cass. soc. 10.06.1997 n° 95-41178). Il doit nécessairement engager une procédure disciplinaire en vue de prononcer un licenciement pour faute grave.

• Mise en demeure •

Bien qu'aucune règle ne l'impose, sauf dispositions spécifiques du règlement intérieur ou de la convention collective, il est recommandé de procéder à une mise en demeure préalablement à l'engagement des poursuites disciplinaires. Elle permet en effet d'établir la mauvaise foi du salarié (Cass. soc. 09.10.2019 n°18-15029) ou de démontrer que l'employeur n'a pas été informé des raisons de l'absence (Cass. soc. 03.05.2016 n°14-29190). Une deuxième mise en demeure pourrait être adressée au salarié si les circonstances le nécessitent (ancienneté du salarié, absence de sanction antérieure, tolérance des absences...).