



UTI

Métropole Lilloise

254, Boulevard de l'Usine 59000 LILLE
Tél. : 03 20 88 36 20 - Fax : 03 20 53 21 44
Email : cfdt.metropole.lilloise@orange.fr
Site : www.cfdt-metropolelilloise.fr

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°27 - Janvier 2013

1. Absence prévue : il faut alerter son employeur au préalable

Il peut arriver que vous soyez obligé de vous absenter pendant votre travail. Vous pouvez vous absenter temporairement de votre poste de travail à trois conditions : obtenir l'autorisation de votre employeur, ne pas perturber le fonctionnement de votre entreprise et ne pas agir de manière malveillante.

- L'absence doit être autorisée par l'employeur

Préalablement à toute absence vous devez informer votre employeur et lui demander son autorisation. Votre employeur peut vous licencier :

- ✓ Si vous vous absentez malgré son refus préalable(1) ;
- ✓ Si vous vous absentez sans lui donner d'explication et sans terminer un travail urgent (2).

Votre absence n'est pas légitime lorsqu'elle constitue une mesure de représailles à son encontre (3).

Exceptionnellement, vous pouvez vous absentez sans demander une autorisation préalable, lorsque la cause de votre absence se justifie par des circonstances particulières. Ainsi, les absences sont justifiées :

- ✓ En cas de décès d'un proche (4) ;
- ✓ En raison de l'état de santé du salarié, pour consulter un médecin (5) ;
- ✓ Pour aider momentanément un tiers, cette absence n'ayant pas perturbé le bon fonctionnement de l'établissement (6).

- L'absence ne doit pas perturber le fonctionnement de l'entreprise

Votre absence ne doit pas entraîner une désorganisation de l'entreprise ou perturber son fonctionnement.

Le fait de quitter volontairement, sans autorisation ni justification son poste de travail avant la fin de la journée, autorise l'employeur à licencier son salarié pour faute grave, lorsque cette absence a perturbé le fonctionnement de l'entreprise (7).

De même, le fait de s'absenter à deux reprises sans justification dans une période de forte activité pendant laquelle la présence du salarié est indispensable justifie son licenciement pour faute grave (8).

- L'absence ne doit pas être motivée par une intention de nuire

Récemment, la Cour de cassation a posé une nouvelle condition pour que vous puissiez vous absenter temporairement de votre poste de travail.

Pendant toute la durée de l'exécution de votre contrat, vous êtes tenu d'une obligation de

bonne foi envers votre employeur (9). Cette obligation vous interdit d'avoir un comportement malveillant envers votre employeur (détournement de clientèle, sabotage de machines ...)

Ainsi, lorsque vous avez volontairement choisi de prévenir votre employeur la veille de votre absence, pour subir une intervention chirurgicale programmée depuis plusieurs mois qui devait entraîner un arrêt de travail prévisible de plusieurs semaines alors que vous sachiez qu'une telle absence risquait de perturber le fonctionnement du service dans lequel vous travaillez, constitue une intention de nuire à votre employeur. Ce comportement justifie votre licenciement (10).

Références :

(1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 1er juillet 1998, n° 96-42824

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 avril 2000, n° 98-42186

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 octobre 1978, n° 77-40630

(4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2000, n° 98-43283

(5) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 janvier 2002, n° 00-40999

(6) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1995, n° 93-43890

(7) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 mai 2005, n° 03-42046

(8) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 février 1999, n° 97-40822

(9) Article L. 1222-1 du Code du travail

(10) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 novembre 2012, n° 11-18686

2. A quelles conditions puis-je bénéficier d'un congé pour raisons familiales ?

En cours d'exécution de votre contrat de travail, vous pouvez être amené à vous absenter de votre poste en raison d'évènements familiaux.

En fonction de votre situation, vous pouvez bénéficier de congés pour évènements familiaux, rémunérés et de courte durée, ou de congés plus longs mais durant lesquels vous ne percevrez pas votre rémunération (congé de soutien familial et congé de solidarité familiale).

- Les congés pour évènements familiaux

Vous bénéficiez, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- ✓ 4 jours pour votre mariage (ou remariage) ;
- ✓ 3 jours pour chaque naissance survenue au sein de votre foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- ✓ 2 jours pour le décès d'un de vos enfants ;
- ✓ 2 jours pour le décès de votre conjoint ou de votre partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ✓ 1 jour pour le mariage d'un de vos enfants ;
- ✓ 1 jour pour le décès de votre père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur (1)

Ces jours d'absence n'entraînent aucune réduction de votre rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de vos droits à congés payés (2).

Votre employeur ne peut donc pas diminuer le montant d'une prime conventionnelle de présence en raison de votre absence dû à un de ces congés (3).

Vous n'êtes pas obligé de prendre vos jours de congés le jour de l'évènement en question. Vous pouvez les prendre pendant une période raisonnable par rapport à cet évènement (4).

Si vous apportez le justificatif nécessaire, votre employeur ne peut ni refuser ni vous demander de reporter votre départ en congé.

Pensez à vérifier votre convention collective car celle-ci peut prévoir des durées plus longues de congés pour évènements familiaux.

Congés de soutien familial et de solidarité familiale

- Le congé de soutien familial

Ce congé vous permet de vous occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Tout salarié peut en bénéficier dès qu'il justifie d'une ancienneté de 2 ans, au sein de son entreprise (5).

Vous pouvez ainsi vous occuper :

- ✓ De votre conjoint ;
- ✓ De votre concubin ;
- ✓ De votre partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ✓ De vos ascendants ;
- ✓ De vos descendants ;
- ✓ De l'enfant dont vous assumez la charge ;
- ✓ De votre collatéral jusqu'au 4ème degré ;
- ✓ De l'ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4ème degré de votre conjoint, concubin ou de votre partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Le proche doit soit avoir un taux d'incapacité au moins égal à 80% soit pouvoir bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale Aggir.

Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable. Il ne peut cependant être supérieur à un an, sur la totalité de la carrière du salarié (6).

Vous devez adresser une demande à votre employeur au moins 2 mois avant le début du congé. Vous devez joindre à votre demande, une déclaration sur l'honneur de votre lien familial avec la personne aidée, une autre déclaration sur l'honneur précisant que vous n'avez pas déjà bénéficié d'un tel congé ou la durée déjà effectuée. Vous devez également joindre soit la copie du document justifiant le taux d'incapacité permanente d'au moins 80% soit la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Pendant ce congé, vous n'êtes ni rémunéré ni indemnisé.

A l'issue du congé, vous retrouvez votre emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Vous pouvez demander à votre employeur de revenir de manière anticipée lorsque :

- ✓ La personne aidée est décédée ;
- ✓ La personne aidée est admise dans un établissement ;
- ✓ Vous justifiez d'une diminution importante de vos ressources ;
- ✓ Vous avez recours à un service d'aide à domicile ;
- ✓ Un autre membre de votre famille prend un congé de soutien familial.

- Le congé de solidarité familiale

Si vous avez un ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant votre domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, vous pouvez bénéficier d'un congé pour solidarité. Aucune condition d'ancienneté n'est posée pour bénéficier de ce congé.

Vous pouvez, avec l'accord de votre employeur, transformer ce congé en activité à temps partiel (7). Ce congé a une durée maximale de trois mois renouvelable une fois. Avec l'accord de votre employeur vous pouvez fractionner ce congé, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois (8).

Votre demande doit être formulée soit par lettre recommandée avec accusé réception soit par lettre remise en main propre contre récépissé. Vous devez faire la demande à votre employeur au moins 15 jours avant le début du congé. Vous devrez joindre à votre demande un certificat médical du médecin traitant de la personne que vous allez assister, justifiant de son état de santé.

- Votre employeur ne peut ni refuser ni reporter ce congé.

Pendant ce congé votre contrat est suspendu et vous ne percevez pas votre rémunération. Vous pouvez néanmoins bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le montant de cette allocation est de 53,17 € par jour, elle est versée pendant 21 jours. Pour bénéficier de cette allocation, vous devez adresser une demande à votre caisse primaire d'assurance maladie accompagnée d'une attestation de votre employeur indiquant que vous bénéficiez d'un congé de solidarité familiale ainsi que les dates de début et de fin de ce congé (9).

Votre congé prendra fin soit au bout des 3 mois soit dans les trois jours suivant le décès de la personne assistée. Vous retrouvez votre précédent emploi ou un emploi similaire, accompagné de la rémunération au moins équivalente (10).

Références :

(1) Article L. 3142-1 du Code du travail

(2) Article L. 3142-2 du Code du travail

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 décembre 1997, n° 94-44887

(4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 décembre 1998, n° 96-43323

(5) Article L. 3142-22 du Code du travail

(6) Article L. 3142-24 du Code du travail

(7) Article L. 4142-16 du Code du travail

(8) Article L. 3142-17 du Code du travail

(9) Circulaire N° DSS/2A/2011/117 du 24 mars 2011

(10) Article L. 3142-19 du Code du travail

3. Modification plus avantageuse de votre contrat de travail : votre refus est valable

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en qualité de directeur des ventes. Affecté à la Guadeloupe, il a été détaché en Martinique puis a repris son poste initial. Son employeur lui a alors proposé un poste de directeur de l'agence de Guyane, qu'il a refusé.

Il a ensuite été licencié et a saisi la juridiction prud'homale.

Les juges de la Cour d'appel ont estimé que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse puisque le salarié ne pouvait pas refuser une modification non péjorative de son contrat de travail.

Les juges de la Cour de cassation ont estimé que le contrat de travail d'un salarié ne peut être modifié sans son accord, peu important que la modification soit plus avantageuse pour lui.

Ce qu'il faut retenir : le salarié est en droit de refuser toute modification de son contrat. Constitue une modification du contrat, la modification :

- ✓ de la rémunération du salarié (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 mars 1998, n° 95-43274*), ou de son mode de rémunération, peu importe que l'employeur prétende que ce nouveau mode soit plus avantageux (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 janvier 1998, n° 95-40275*) ;
- ✓ du lieu de travail, dès l'instant où celui-ci se situe dans un secteur géographique différent de son ancien lieu de travail (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mai 1999, n° 97-40576*) ;
- ✓ de la durée du travail lorsqu'elle est mentionnée dans le contrat (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 octobre 1998, n° 96-40614*).

De même, en dehors d'un transfert d'entreprise, un changement d'employeur ne peut pas être imposé à un salarié (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2004, n° 02-42580*).

Inversement, le salarié ne peut pas refuser un changement de ses conditions de travail, comme par exemple la modification de la cadence de travail qui ne modifie ni sa rémunération ni son temps de travail (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 octobre 2010, n° 08-44596*).

Le cas échéant, son refus justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse mais ne constitue pas en lui seul une faute grave (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 février 2005, n° 03-42018*).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 novembre 2012, n° 11-22385

4. Une salariée enceinte ou en congé de maternité peut-elle faire l'objet d'un licenciement ?

Le licenciement de la salariée enceinte avant, pendant et 4 semaines après son congé de maternité est strictement interdit.

Ce licenciement sera donc nul et la salariée réintégrée dans l'entreprise.

Si l'employeur persiste (ou si la salariée opte pour une indemnisation plutôt qu'à la réintégration), il peut être condamné à verser les sommes suivantes :

- ✓ Les salaires non perçus par la salariée du fait du licenciement,
- ✓ Les indemnités de préavis et de licenciement,
- ✓ Une indemnité minimum de 6 mois de salaires.

Il est important cependant que l'employeur soit informé de la grossesse et que la salariée puisse prouver la connaissance de son état par l'employeur.

Si l'employeur souhaite maintenir sa décision de licencier la salariée, il devra engager une nouvelle procédure après les 4 semaines qui suivent la fin du congé de maternité.

Mais Le licenciement d'une salariée enceinte est autorisé dans deux cas

- ✓ Pour faute grave non liée à la grossesse
- ✓ l'Impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (art L.1225-4, al.2 du Code du travail).

Le motif économique, en lui-même, ne constitue pas une impossibilité de maintenir le contrat de travail.

En revanche, selon la jurisprudence, la suppression de l'emploi suite à une réorganisation des services, la fermeture de l'établissement en raison de difficultés économiques, une réduction générale du personnel, le refus du changement des conditions de travail sont des motifs rendant impossibles le maintien du contrat de travail de la salariée enceinte ou en congé de maternité.

L'employeur peut engager la procédure de licenciement pendant la grossesse ou le congé de maternité.

Mais il ne pourra informer la salariée de son licenciement qu'après la fin des 4 semaines de protection qui suivent l'expiration du congé de maternité.

(le licenciement, après la fin de la période de protection, peut encore être annulé.)

Ainsi, la Cour de cassation a décidé le 15 septembre 2010 que la preuve de la nullité peut être recherchée dans une mesure préparatoire au licenciement, même si la procédure de licenciement est engagée après la fin de la période de protection de 4 semaines.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole