



Q/R : Les droits de l'employeur

L'employeur peut-il refuser un congé pour enfant malade ?

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Aucun degré de gravité de la maladie de l'enfant ou de l'accident n'est exigé. Toutefois, le salarié faisant la demande de ce congé familial est tenu d'adresser à son employeur le certificat médical attestant de la santé de son enfant. En cas d'absence de certificat médical, l'employeur peut refuser la prise de congé et peut même, en cas d'absence totale d'information, croire à un abandon de poste.

Si le salarié fournit un certificat médical, l'employeur ne peut lui refuser de prendre un congé, même si son absence perturbe l'activité de l'entreprise, sauf si le salarié a épuisé la durée légale ou prévue par la convention collective ou l'accord d'entreprise.

Le non-respect par l'employeur des dispositions applicables à ce congé l'expose à des sanctions (dommages-intérêts au profit du bénéficiaire).

La sanction d'un salarié en arrêt maladie est-elle possible ?

La sanction d'un salarié pendant qu'il se trouve en arrêt maladie est possible en certaines circonstances. Mais soulignons qu'aucune sanction ne peut être prise en raison de la maladie. Dans le cas contraire, il s'agit d'une sanction discriminatoire.

En tout état de cause, quand bien même l'arrêt maladie suspend le contrat de travail, le salarié en arrêt maladie peut être sanctionné pour des faits commis avant ou durant son absence. L'employeur devra le convoquer à l'entretien préalable.

Pendant la suspension du contrat, le salarié reste notamment soumis à une obligation de loyauté. Ainsi, les juges considèrent comme fondé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui, pendant son arrêt maladie, vient proférer des menaces à l'encontre de son employeur.

Salariés coupables de fautes similaires : des sanctions différentes peuvent-elles être prononcées ?

Dans le cas où deux salariés se sont rendus coupables de fautes similaires, l'employeur reste libre de leur appliquer des sanctions différentes. Il conserve en effet le libre choix de la sanction et peut à ce titre, même si les fautes sont similaires, choisir d'appliquer deux sanctions différentes, voire ne sanctionner qu'un seul des deux salariés. Il s'agit en effet de tenir compte de la situation personnelle des deux salariés, de leurs antécédents fautifs dans l'entreprise ou de leur ancienneté. Cette différenciation doit toutefois reposer sur des éléments objectifs et vérifiables sous peine de commettre une discrimination.

Quel type de faute professionnelle peut donner lieu à sanction ?

La faute professionnelle pouvant donner lieu à sanction est celle qui consiste en un acte positif ou une abstention volontaire du salarié. Même si elle n'a pas nécessairement été commise avec l'intention de nuire à l'employeur, la faute professionnelle pouvant faire l'objet d'une sanction ne peut résulter que d'un fait avéré, imputable au salarié et violant les obligations découlant du contrat ou des relations de travail.

L'insuffisance professionnelle ne peut ainsi être considérée comme une faute susceptible d'être sanctionnée, sauf si elle résulte d'une volonté délibérée du salarié de mal exécuter sa prestation de travail. Il peut en revanche s'agir, sous certaines conditions, d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les sanctions discriminatoires ou pécuniaires sont strictement interdites par la loi.