



ABSENCES AU TRAVAIL : A QUEL PRIX ?

publié le **07/09/2014**, vu **2234 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Avant même de parler « absences », attachons-nous d'abord à définir ce que recouvre la fameuse notion d'assiduité. C'est quoi être assidu à son travail aujourd'hui ? A l'époque même où l'on emporte le travail chez soi, dans les transports, le week-end dans son jardin avec nos gadgets super méga connectés... Sans rajouter l'innovation apportée par la domotique...

Imaginez-vous demain avec la centralisation et le contrôle des différents systèmes et sous-systèmes de votre maison et de l'entreprise qui pourront vous rappeler toutes les tâches de votre journée même quand vous aurez tout simplement envie de les oublier juste pour faire une pause... D'accord, je pousse le raisonnement à son extrême mais n'est-ce pas là une réalité d'assiduité plausible ?

En définitive, devons-nous aussi compter ce type de nouvelle assiduité qui revient à répondre à nos mails, appels, soit disant plus urgents les uns que les autres même lorsqu'on est en principe en « mode off »... Si tel est le cas, pour ma part je ne parlerais plus d'assiduité mais, plutôt d'addiction au travail qui, comme toute addiction cause le plus souvent une dépendance nocive pour la santé physique et mentale d'un individu. Une sorte d'assiduité qui ne serait plus exercée avec modération ne serait profitable ni au collaborateur ni à l'employeur.

Ou bien, devons-nous nous cantonner au sens « ancestral » ou étymologique du terme soit :

- une ponctualité ou une régularité à se rendre où l'on doit ;
- une application constante à un travail ;
- une présence continue ou de fréquentes visites...

Ou bien encore, nous rapprocher du droit conventionnel. En effet, chaque entreprise peut via la négociation collective avec les partenaires sociaux définir ce qu'elle entend par assiduité au poste. La définition donnée pourra donc impacter différemment les absences des salariés dans telles ou telles situations.

Dans cette affaire, une société avait refusé à son salarié le versement de deux jours d'intéressement et d'un vingtième du treizième mois en raison d'absences pour fait de grève.

Pour condamner la société à payer au salarié les sommes litigieuses, les juges que pour fait de grève ; du fond s'étaient basés sur le fait que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Quid juris : l'employeur pouvait-il tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînaient les mêmes conséquences sur son attribution ?

La Haute juridiction infirma le jugement rendu en première instance. En l'occurrence, à l'exclusion des absences pour accident de travail, légalement assimilées à un temps de travail effectif, toutes les autres absences prévues par l'accord de l'entreprise, donnaient lieu à réduction ou suppression de congés supplémentaires. Dès lors, la retenue opérée par l'employeur pour absence pour fait de grève ne revêtait aucun caractère discriminatoire.

Le salarié avait donc été débouté de sa demande de paiement des sommes au titre des jours de congés d'intéressement et du complément du treizième mois et condamné aux dépens de cassation et à ceux exposés devant les juges du fond.

En somme, il faut bien garder à l'esprit que si un employeur peut tenir compte des absences, mêmes motivées par la grève, pour accorder un congé supplémentaire rémunéré lié à l'assiduité du salarié, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur l'attribution de cet avantage.

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 mars 2014, n° 12-18125

Article L. 2511-1 du code du travail