Le Guide de l'Entreprise Sociale

MANAGER / comment ça marche

Calendrier et droit social

6 Gestion des congés et des ponts : ce que doit faire l'employeur

Le 1er mai a marqué le début d'un mois propice au farniente, mais épineux pour les employeurs. Entre les ponts, fériés et les congés à solder « avant le 31, certains s'arrachent les cheveux… D'autant qu'il faudra exclure, sur ici, la planification des congés d'été. Pas de panique, de la méthode !

Vérifier la convention collective

Concernant les fameux « ponts » comme [illegible] Nicolas, aucune disposition du Code du travail n'oblige l'employeur à offrir un jour de congé à ses salariés. Mais les conventions collectives peuvent être sur ce point très avantageuses aux salariés. Certaines, par exemple, leur permettent de [illegible] pour chaque fête qui le calendrier s'y prête. Pour d'autres, comme celle de l'imprimerie, ou des industries graphiques, le pont [illegible] payé ne sera les heures non travaillées. Sur décision de l'employeur, [illegible] rémunération dans les heures supplémentaires. Cette rémunération [illegible] ces salariés ne jour. Ils [illegible] l'employeur doit doubler [illegible] pour les autres jours fériés, il faudra se référer aux usages [illegible] rétribuer ces salariés.

Penser à l'affichage

Pour les vacances, la période encadrant la prise de congés est fixée par la convention collective applicable ou, à défaut, par l'employeur (après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le cas échéant). Quant à l'ordre de prise de congés entre salariés, si la convention est muette, l'employeur sera le « dernier » après avis des représentants du personnel ou du personnel. Ceux-ci doivent fixer des départs « Chaque année, de faire fonctionner cette [illegible] doit s'assurer qu'il y a suffisamment d'employés pour assurer le travail. L'autre réglement d'abonner au moins d'une période de vacances à l'autre pour que ce ne soient pas toujours les mêmes qui en profitent », explique un directeur des ressources humaines. A charge ensuite pour l'employeur d'afficher au moins un mois à l'avance l'ordre des vacances de chacun. Dans la pratique, « beaucoup d'entreprises, notamment les petites, ne respectent pas ces obligations. Or, un employeur qui n'a pas affiché l'ordre et la date de départ ne pourra pas reprocher à un salarié d'être parti sans autorisation », précise Me Paola Lassalle, avocate en droit social. Et, d'autre termes, en licenciement, risque d'être invalidé par les prud'hommes.

● Marie Balmassière mbalmassiere@lentreprise.com

JOURS FÉRIÉS : LE 1er MAI, ET LES AUTRES

MAIS QUELS JOURS FÉRIÉS NE SONT PAS DES JOURS DE CONGÉ

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé et payé. Si les mémoriales de l'entreprise exigent [illegible] ou les conventions collectives [illegible] Attention, au moment des décomptes. Si un jour férié tombe pendant les congés d'un salarié, ce dernier ne [illegible] d'une journée les « vacances ».

+ sur lentreprise.com

▸ Jours fériés : mais que devient le lundi de Pentecôte ?
www.lentreprise.com/autre/

▸ Congés : que faire en cas de blocage ?
www.lentreprise.com/1/dossiers/

MANAGER

DE L'ENNUI DE SANTÉ AU PROBLÈME DE MANAGEMENT

Savoir gérer les longues absences pour maladie

Enquête. Le scénario est hélas classique : un jour, un salarié de l'entreprise tombe malade. Et l'organisation se met à vaciller… Mais, avec de la méthode et du dialogue, on peut surmonter ces aléas. En équipe.

Un jour, l'un de vos collaborateurs peut être amené à s'arrêter pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois pour raison de santé. Cela n'arrive pas qu'aux autres. Les maladies chroniques ou évolutives touchent des personnes dans la force de l'âge. Dès la quarantaine, les problèmes cardio-vasculaires ne sont pas rares. Et, chaque année, le cancer frappe plus de 100 000 personnes de moins de 65 ans. Aujourd'hui, on peut guérir de ces maladies ou vivre au moins avec elles très longtemps et donc travailler en ayant parfois à surmonter des épisodes de crise nécessitant traitements et repos. Gérer une telle situation n'est pas simple. Pour l'employeur, le défi est double : aider le salarié à passer ce moment difficile, sans empêcher sur sa vie privée, et assurer en son absence puis à son retour la bonne marche de l'entreprise. Comment s'y prendre ? En anticipant, et en en parlant, répondent ceux qui ont été confrontés au problème.

Reconnaître les signes avant-coureurs

La maladie frappe souvent brutalement, sans signes avant-coureurs. « Il faut savoir les détecter », explique Dominique Hérault, directrice des services professionnels de Sofarth, société spécialisée dans l'accompagnement psychologique, social et professionnel des salariés en arrêt maladie (Sofarth intervient par le biais des contrats de prévoyance et propose un accompagnement aux salariés en arrêt de longue durée, qui sont libres de l'accepter ou de le refuser). « Il ne faut négliger ni les baisses de performance, ni les retards, les absences ponctuelles ou les changements de comportement. » Faire comprendre à un collaborateur qu'on a remarqué ses petites défaillances, qu'on lui garde toute sa confiance mais qu'il y a clairement quelque chose qui ne va pas et qu'il faut en trouver la cause évite parfois un problème plus grave. Si le salarié est en train de « craquer » psychologiquement, tenter le dialogue aident à mettre au jour les causes professionnelles de son malaise : surcharge de travail, difficultés relationnelles avec certains collègues, impression de solitude sur un dossier trop lourd… Mais cette attention permet au salarié peut être efficace également si les causes de ce passage à vide sont physiques. « Je me sentais irritable, j'avais des moments d'absence, des sortes de vertige, se souvient Alain, la cinquantaine, directeur du développement d'une entreprise spécialisée dans l'impression et la sérigraphie. Mais je ne suis pas du genre à m'écouter. Il a fallu que mon employeur me signale gentiment que je n'étais pas dans mon assiette pour

La maladie n'est pas un motif de licenciement

ATTENTION

▸ **Il est interdit de licencier un salarié pour cause de maladie** (article L.122-45 du Code du travail). Le droit ne fait qu'entériner ce qui découle d'un minimum d'humanité dans les relations de travail. Tout en cédant à certains principes de réalité, puisque l'employeur peut en revanche licencier un salarié en arrêt maladie s'il estime que son absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise et qu'il doit être remplacé définitivement (arrêt de la Cour de cassation sociale, 15 juillet 1996, du 1er autre). De nombreuses conventions collectives prévoient cependant une période minimale au cours de laquelle l'employeur ne peut procéder au licenciement. Pour que le licenciement soit valable, trois critères sont pris en considération : la durée de l'absence (il doit s'agir d'une absence prolongée ou d'absences répétitives), les responsabilités du salarié et le préjudice que son absence cause à l'entreprise. Par ailleurs, le licenciement est autorisé en cas d'inaptitude définitive à l'emploi constatée par le médecin du travail ou lorsqu'il est impossible de donner suite dans l'entreprise aux propositions de reclassement (lorsque le salarié est déclaré inapte à son poste mais pas à toute forme d'emploi). Attention : si le salarié souffre d'une maladie professionnelle, le licenciement n'est pas possible durant l'arrêt de travail (sauf en cas de faute grave ou de licenciement économique). ●

réalisé en partenariat avec

L'Entreprise

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES