

L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL : UNE FATALITÉ ?

Quel employeur n'a jamais eu un salarié qui arrive en retard le matin, qui prolonge ses congés de fin de semaine en prétendant être malade le lundi, ou encore, qui s'éclipse systématiquement 15 minutes avant la fin de son quart de travail ? L'absentéisme chez un salarié peut devenir un véritable problème pour l'employeur. À plus forte raison lorsque le rendement du salarié ou celui de l'entreprise est affecté, lorsque l'absentéisme est récurrent, lorsque les absences sont plus fréquentes que la moyenne des autres employés ou lorsqu'aucune justification n'est donnée. Mais, s'il est vrai que l'employeur est en droit d'exiger une prestation régulière de travail, l'employé, pour sa part, a droit au respect de sa vie privée. Un équilibre entre le droit de l'employeur de contrôler les absences de ses salariés (droit de gérance) et celui du salarié de conserver une sphère de sa vie privée confidentielle devrait donc être recherché.

AVEC OU SANS JUSTIFICATION ?

Avant de combattre l'absentéisme, il convient de le définir. En effet, l'absentéisme peut être fautif ou non fautif. Il y a là une importante distinction à faire puisque l'absentéisme fautif, c'est-à-dire sans justification, devrait entraîner l'imposition de mesures disciplinaires, alors que l'absentéisme non fautif devrait plutôt commander des sanctions de nature administrative. Les deux formes d'absentéisme peuvent conduire à un congédiement certes, mais ne répondent pas aux mêmes critères. L'analyse d'une absence débute toujours de la même manière : il faut vérifier si le salarié a avisé aussitôt que possible l'employeur de son absence et des motifs de celle-ci. Ensuite, il faut évaluer si le salarié s'est absenté pour un motif protégé par la *Loi sur les normes du travail*, comme par exemple pour des raisons familiales ou parentales.

ENCORE DE LA DISCIPLINE !

Comme tout problème disciplinaire, l'absentéisme fautif obéit aux règles de la gradation des sanctions. Ainsi, avant que les absences d'un salarié puissent constituer un motif de congédiement, encore doit-il y avoir une preuve documentaire à son dossier. Seront pris en compte : la fréquence et la répartition des absences, les avertissements donnés, les moyens pris afin de faire diminuer l'absentéisme ou afin de le sanctionner, les demandes de certificats médicaux et les motifs donnés par le salarié pour justifier ses absences ; à plus forte raison si ceux-ci semblent farfelus !

MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR !

L'employeur aurait également tout avantage à se doter d'une politique claire concernant les absences. La raison est fort simple : l'adoption d'une politique de gestion des absences permet de justifier l'application d'une sanction drastique dont l'évaluation serait autrement laissée à la discrétion des décideurs. Cette politique peut prévoir, entre autres, que le défaut d'aviser l'employeur de son absence constitue en soi un motif de sanction, ou que toute absence répétée pour cause de maladie doit être justifiée par un certificat médical. Cela ne sera pas fait en vain, car pour évaluer la justesse de la sanction choisie par l'employeur, les décideurs appliquent généralement certains critères développés par la jurisprudence tels que : le degré de faute et le préjudice causé à l'employeur, l'ancienneté du salarié, le niveau de confiance et d'autonomie du poste occupé, le dossier disciplinaire, la tolérance de l'employeur, la suffisance des avertissements, les moyens proposés pour corriger le problème et le comportement du salarié après le manquement.

TRE MALADE, C'EST MOCHE MAIS ÇA ARRIVE !

Dans le cas de l'absentéisme non fautif, soit lorsque l'absence du salarié est imputable à une lésion professionnelle, un accident du travail ou une autre maladie, la *Loi sur les normes du travail* prévoit que les conséquences de la maladie ou de l'accident, de même que le caractère répétitif des absences, peuvent constituer une cause juste et suffisante de suspension ou de congédiement du salarié. Cependant, une mise en garde est à faire. Bien que la *Loi sur les normes du travail* prévoit un délai d'au plus 26 semaines dans lequel un employeur ne peut exercer de mesures à l'encontre du salarié, le fait que ce délai soit écoulé ne met pas automatiquement fin à l'obligation d'accommodement de l'employeur, concept qui fait couler beaucoup d'encre ces temps-ci.

CONCLUSION

Pour certains employeurs, l'absentéisme au travail peut constituer une certaine fatalité. Cependant, tout n'est pas perdu. L'adoption d'une politique claire définissant les obligations des salariés et précisant les exigences de l'employeur relativement aux absences au travail pourra influencer le cours des choses. Une intervention de

l'employeur dès les premiers manquements évitera bien souvent la répétition des absences et évitera l'effet d'entraînement sur les autres employés. Évidemment, certaines absences peuvent être justifiées, d'où l'importance de définir certains critères d'évaluation efficaces et uniformes afin de juger du bien fondé des motifs qui sont invoqués. Or, dans le cas où l'employeur ne croyait pas la version du salarié, pourrait-il, par exemple, surveiller celui-ci ? Une consultation est de mise !

MORENCY SOCIÉTÉ D'AVOCATS

M^e Philippe Asselin

L'auteur remercie Madame Marjolaine Paré pour sa collaboration.

3075, chemin des Quatre-Bourgeois
bureau 400, Québec (Québec) G1W 4X5

1175, boul. de la Rive-Sud, bureau 300
Lévis (Québec) G6W 4M6

Tél. : (418) 651-9900

Télé. : (418) 651-5184

Courriel : passelin@morencyavocats.com

Site Web : www.morencyavocats.com



M^e Philippe Asselin