

## Chapitre 8

### QCM

- 1. c.** Le contrat de travail étant suspendu, l'employeur et le salarié ne sont plus tenus de leurs obligations principales. Ils doivent en revanche respecter leurs obligations accessoires telles que l'obligation de loyauté.
- 2. b.** Le CPE peut être pris par le père ou la mère. Pour bénéficier de 6 mois supplémentaires de versement de l'allocation, il faut alterner la personne bénéficiaire de ce congé.
- 3. b.** Le contrat de travail de la salariée enceinte ne peut pas être rompu pendant le congé maternité. Il peut l'être en dehors du congé maternité, mais uniquement en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif autre que la grossesse.
- 4. c.** Le salarié en congé maladie peut exercer une activité non professionnelle, quelle qu'elle soit. Il doit cependant se conformer aux prescriptions du médecin. De plus, cette activité ne doit pas faire de concurrence à son employeur ni être déloyale.
- 5. c.** Le salarié déclaré médicalement inapte ne sera licencié que si l'employeur n'a pas réussi à le reclasser.
- 6. b. et c.** La période de suspension du contrat de travail peut permettre de bénéficier des congés payés et être comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté, dès lors qu'elle est assimilée à du temps de travail effectif par la loi et/ou la convention collective.
- 7. b. et c.** En début de grossesse, la femme enceinte peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail, voire d'une suspension de son contrat de travail, avec maintien de sa rémunération. Il est en revanche interdit de la faire travailler pendant son congé, même avec son accord.
- 8. b. et c.** L'allocation PréparE est versée à la mère ou au père en congé parental d'éducation. Ce congé est d'une durée maximale de 3 ans, cependant, ce n'est pas la durée du versement de cette allocation. L'allocation est de 6 mois ou 2 ans selon le nombre d'enfants, avec une prolongation possible en cas d'alternance des parents prenant le congé.
- 9. a. et c.** Le congé de paternité concerne le père, mais également toute personne vivant maritalement avec la femme enceinte. Les deux peuvent le prendre en même temps.
- 10. b. et c.** Le salarié en congé maladie doit informer l'employeur dans le délai fixé par la convention collective et la CPAM dans les 48 heures suivant la décision prise par le médecin.
- 11. c.** La femme enceinte est protégée contre le licenciement. Si l'employeur la licencie alors qu'il ignore son état de grossesse, elle peut envoyer un certificat médical justifiant de son état de grossesse, par LRAR dans le délai de 15 jours, donc ici, avant le 25 mars, pour demander la nullité du licenciement.
- 12. c.** Le père est protégé contre le licenciement pendant un délai de 10 semaines suivant la naissance. Il peut être licencié pour faute grave ou impossibilité de maintenir l'emploi, à condition que ces motifs soient sans lien avec la naissance. En l'espèce, les fautes commises par Jonas sont en lien direct avec la naissance. Son employeur ne peut pas le licencier avant le 18 juin (10 semaines après le 3 avril). Le licenciement prononcé le 5 mai n'est pas valable.

**13. b.** Le salarié en arrêt maladie a une obligation de loyauté à l'égard de son employeur. Il ne peut exercer aucune activité rémunérée qui porterait préjudice à son employeur. En l'espèce, le licenciement n'est pas justifié si Kévin ne se fait pas rémunérer par sa sœur.

**14. c.** En cas d'inaptitude médicalement constatée, l'employeur a pour obligation d'adapter le poste de travail ou de faire plusieurs propositions d'emploi tenant compte de cette inaptitude et les plus proches possible de son emploi précédent.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit faire plusieurs propositions. Si aucun poste ne convient, il peut licencier le salarié. Il a un délai d'un mois, à compter de l'examen de reprise, pour prendre sa décision.

**15. a. et c.** Le salarié peut demander à partir en congé sabbatique pendant 6 à 11 mois (sauf convention collective plus favorable). L'employeur peut refuser si le salarié a déjà bénéficié d'un tel congé ou d'un congé de transition professionnelle de 6 mois dans les 6 années précédentes. En l'espèce, Bertille ne peut demander un congé sabbatique de 3 mois car il doit être d'au moins 6 mois. De plus, elle a déjà bénéficié d'un congé de formation il y a moins de 6 ans ; elle devra donc attendre la fin du délai de carence.

## Exercices

### EXERCICE 1 – CONSÉQUENCES D'UN ARRÊT MALADIE ET D'UN CONGÉ MATERNITÉ DANS LE LABORATOIRE BIOTECHNIQUE

#### 1. Analysez les conséquences de la décision prise par Françoise.

##### Principes juridiques

Le salarié en congé maladie doit informer son employeur dans les conditions fixées par la convention collective, en général dans les 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt maladie par son médecin.

Le non-respect de cette obligation est un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

De plus, lorsque le salarié adopte un comportement dans le but de nuire à son employeur, il commet une faute grave, voire lourde. Enfin, le salarié a une obligation de loyauté à l'égard de son employeur. Sa responsabilité civile pourra être engagée si son comportement cause un préjudice à son employeur.

##### Application au cas

En l'espèce, Françoise doit prévenir son employeur dans les 48 heures suivant l'établissement de son arrêt maladie. Elle n'a pas à le prévenir avant.

Cependant, si elle ne l'informe pas du tout, elle pourra être sanctionnée, d'autant plus qu'elle le fait de façon volontaire pour lui nuire.

#### 2. Vérifiez la validité des décisions prises par Florence.

##### Principes juridiques

Lorsque le contrat de travail est suspendu, l'employeur ne peut demander au salarié d'effectuer un travail, quel qu'il soit. Il y a suspension des obligations principales.

Cependant, son obligation de loyauté est maintenue. Le salarié ne doit pas adopter un comportement empêchant l'entreprise de fonctionner normalement. À défaut, il sera licencié pour faute grave.

La femme enceinte est protégée contre le licenciement. Elle ne peut être licenciée, y compris pendant les 10 semaines suivant la fin de son congé maternité, sauf en cas de faute grave. De plus, aucun licenciement ne peut avoir lieu pendant son congé maternité.

## **Application au cas**

En l'espèce, Florence ne peut refuser à son employeur l'accès aux documents présents sur son ordinateur (le matériel appartient à l'employeur). Elle doit lui donner le code permettant à sa remplaçante d'effectuer son travail dans de bonnes conditions. À défaut, l'employeur pourra la licencier pour faute grave, car il s'agit d'un manquement à son obligation de loyauté.

Cependant, étant en congé maternité, son employeur devra attendre la fin de celui-ci pour déclencher la procédure.

En revanche, elle n'a pas à répondre à sa demande concernant l'organisation d'une réunion car il ne peut lui demander d'effectuer sa prestation de travail pendant son congé de maternité, cas de suspension du contrat de travail.

## **EXERCICE 2 – STATUT DES SALARIÉS EN CONGÉ MALADIE DANS L' ENTREPRISE BATIPLUS**

### **1. Analysez le comportement de Jack et indiquez la ou les sanction(s) qu'il encourt.**

#### **Principes juridiques**

En cas de congé maladie, le contrat de travail du salarié est suspendu. Il n'a plus à exécuter sa prestation de travail et l'employeur n'a pas à le rémunérer (suspension des obligations principales).

Cependant, certaines obligations, dites secondaires, sont maintenues, comme l'obligation de loyauté. Le salarié ne peut donc exercer aucune activité professionnelle ou non professionnelle faisant concurrence à son employeur ou étant déloyale. À défaut, il s'agit d'un motif de licenciement pour faute grave. L'employeur pourra également demander le versement de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

#### **Application au cas**

En l'espèce, le fait d'exercer pendant son congé maladie la même activité que celle qu'il exerce en tant que salarié est une preuve de comportement déloyal. Henri pourra licencier Jack pour faute grave et lui demander le versement de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

### **2. Vérifiez la validité du licenciement de Steven toujours en arrêt maladie.**

#### **Principes juridiques**

Les absences répétées d'un salarié pour maladie peuvent être un motif valable de licenciement du salarié lorsqu'elles perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et qu'elles nécessitent son remplacement. En cas de maladie professionnelle, le licenciement ne peut être prononcé pendant le congé, ce qui n'est pas le cas si la maladie a une origine non professionnelle.

## Application au cas

En l'espèce, les absences de Steven perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et constituent un motif valable de licenciement. L'énoncé ne le précisant pas, la maladie de Steven est considérée comme une maladie non professionnelle. Le licenciement pourra avoir lieu même pendant son congé.

Cependant, Steven pourrait contester, car l'une des conditions fixées par la jurisprudence est la nécessité d'un remplacement définitif. Or, le recours à une agence d'intérim pourrait être considéré comme un remplacement temporaire, ne permettant pas de remplir la seconde condition exigée pour valider ce motif de licenciement.

## EXERCICE 3 – DROITS DES SALARIÉS APRÈS À UNE NAISSANCE

### 1. Analysez la situation de Julie et de Bilal afin de leur présenter les dispositifs existant pour répondre à leurs attentes.

- Durées du congé maternité et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

#### Principes juridiques

Le congé de maternité a une durée de 16 semaines, dont 6 semaines avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après. La femme enceinte peut demander à reporter une partie de son congé prénatal après son accouchement dans la limite de 3 semaines. En revanche, l'employeur a pour interdiction de faire travailler la femme enceinte pendant 8 semaines, dont 6 semaines suivant son accouchement.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée de 25 jours calendaires depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Il comprend deux périodes : un congé de 4 jours, pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours, et un congé de 21 jours pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

#### Application au cas

En l'espèce, Julie étant enceinte de son premier enfant, elle pourra bénéficier d'un congé maternité de 16 semaines calculé en fonction de la date de naissance présumée de son enfant, le 20 septembre. Comme elle souhaite reprendre son travail le plus tard possible, elle peut demander à bénéficier du report des 3 semaines de congé prénatal, sous réserve de l'accord de son médecin.

Quant à Bilal, il pourra demander à bénéficier du congé paternité pour profiter de son enfant dès sa naissance (on pose l'hypothèse que les conditions de durée d'immatriculation et d'information préalable sont remplies).

- Durée du congé parental d'éducation

#### Principes juridiques

Le congé parental d'éducation est un congé de 3 ans maximum renouvelé tous les ans. Il peut être pris par le père ou la mère et être total ou partiel. Une allocation (PreparE) est versée pendant 6 mois pour le premier enfant. Le versement est prolongé de 6 mois à condition d'alterner le parent en congé. La demande de congé doit être faite par LRAR au moins 1 mois avant la fin du congé maternité ou 2 mois avant le départ. Le salarié doit justifier de 1 an d'ancienneté auprès de son employeur.

#### Application au cas

En l'espèce, afin de prolonger son congé, Julie peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation sous réserve du respect des conditions précitées. Ce congé peut être prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant, mais ne sera financé par la PreparE que pendant 6 mois puisqu'il s'agit de son premier enfant.

Bilal peut également demander à bénéficier de ce congé pour 6 mois à la suite du congé de Julie.

## Cas de synthèse

### GESTION DES ABSENCES DES SALARIÉS DANS LA SOCIÉTÉ MANALU

Analysez les décisions que vous devez conseiller à Youssef pour traiter chacun de ces dossiers.

#### 1. Le cas de Jeanne, salariée protégée car enceinte.

##### Principes juridiques

La femme enceinte est protégée contre le licenciement. En effet, elle ne peut pas être licenciée pendant la grossesse, pendant le congé maternité et les 10 semaines suivant la fin de ce congé. Sauf pendant le congé maternité, le licenciement est tout de même possible, mais uniquement pour une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat de travail sans lien avec la grossesse.

Si l'employeur la licencie sans être informé de la situation, elle a un délai de 15 jours pour faire parvenir un certificat médical par LRAR. Le licenciement est alors annulé. Elle retrouve son poste et est indemnisée pour le préjudice subi.

##### Application au cas

En l'espèce, Jeanne est enceinte. Les fautes qui lui sont reprochées peuvent avoir un lien direct avec sa grossesse. Elle a informé son employeur le 15 juin, donc dans le délai de 15 jours.

Il faut conseiller à Youssef d'annuler le licenciement et de procéder à la réintégration de Jeanne (et au paiement des salaires entre la date du licenciement et la date de la réintégration). Il pourra la licencier par la suite, mais à condition de prouver que les fautes reprochées sont graves et sans lien avec sa grossesse.

#### 2. Le cas de Samuel, en congé pour accident du travail.

##### Principes juridiques

L'accident de travail est celui qui se produit par le fait ou à l'occasion du travail. Le licenciement pour absence liée à la maladie n'est pas possible car il s'agit d'un licenciement discriminatoire.

Cependant, l'employeur peut licencier le salarié lorsque l'absence se prolonge, entraîne une désorganisation de l'entreprise et nécessite un remplacement définitif. Cette solution est également prévue dans la convention collective applicable aux ingénieurs et cadres de la métallurgie.

En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le licenciement pendant la suspension du contrat n'est pas possible, sauf faute grave ou impossibilité non liés à la maladie ou l'accident.

## **Application au cas**

En l'espèce, l'accident ayant eu lieu dans les locaux de l'entreprise, on pose l'hypothèse qu'il s'agit d'un accident du travail. Youssef ne peut donc pas le licencier pendant la période de suspension de son contrat.

Il devra attendre que Samuel reprenne son travail et avoir un motif valable non lié à l'accident du travail.

### **3. La situation de Samuel, déclaré inapte à l'issue de son congé pour accident du travail.**

## **Principes juridiques**

À l'issue de l'arrêt maladie, le salarié passe une visite médicale de reprise, obligatoire en cas d'accident du travail entraînant un arrêt de plus de 30 jours. Lors de cette visite, le médecin peut prononcer une inaptitude du salarié. Dans ce cas, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens qu'il a à sa disposition pour reclasser le salarié. Il doit faire plusieurs propositions sérieuses au salarié, qui peut refuser. Ce n'est qu'en cas de reclassement impossible que l'employeur pourra licencier le salarié. La décision doit être prise dans le délai d'un mois suivant la date de la visite de reprise.

## **Application au cas**

En l'espèce, Samuel a été déclaré inapte, avec nécessité d'aménager son poste de travail. Youssef ne peut pas se contenter de lui proposer un seul poste, qui ne correspond pas à sa formation ni à son niveau de salaire. Il doit lui faire plusieurs propositions et/ou essayer d'aménager son poste avant de le licencier. Il a un délai d'un mois pour le faire.