



Arrêt de travail dans une petite entreprise individuelle

Par Visiteur

Bonjour,

Je suis une petite entreprise individuelle d'ingénierie informatique.

Le 18 février ma collaboratrice, a temps partiel de 25h/semaine, est en arrêt de travail prolongé par période de 12 jours et avec sorties autorisées.

Son mari est gravement malade et hospitalisé aux urgences.

Ma collaboratrice est en charge de l'assistance commerciale : elle passe les commandes, prend les rendez vous, organise l'activité chez nos clients étant moi même sur le terrain pour réaliser cette activité, tient le tableau de bord et prépare les salaires et les pièces comptables pour le calcul de la Tva confiés au comptable.

Je suis dans une difficulté importante, devant du fait de cette absence, être présent dans nos locaux et réaliser les tâches justifiant cette embauche. Ainsi, j'ai du réaliser son bulletin de salaire et remplir son attestation de salaire. Comme elle devait reprendre le 2, j'ai attendu cette échéance et comme elle est prolongée, j'ai versé le salaire le 7.

Mon assistante m'a appelé pour s'en plaindre et m'a traité d'abruti.

Elle m'a également laissé un message vocal en m'attribuant l'entière responsabilité de la dépression qu'elle traverse.

Mes questions sont les suivantes : est-il possible de sanctionner une salariée en arrêt de travail et qui fait supporter à l'employeur la responsabilité de son état ? Est il possible de supprimer un emploi dès lors que ce dernier désorganise complètement l'activité afin d'embaucher un technicien informatique, lequel me permettrait de reprendre l'administration?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Mes questions sont les suivantes : est-il possible de sanctionner une salariée en arrêt de travail et qui fait supporter à l'employeur la responsabilité de son état ?

Non, je vous le déconseille fortement. En effet, une faute se définit généralement par une violation par le salarié de ses obligations liées au travail ou de son contrat à proprement parler (devoir de loyauté).

Si le salarié vous dénigre auprès d'un tiers, il n'y a aucun soucis. Or ici, la salariée s'est directement adressée à vous, et ses propos seront certainement couverts par le principe de la liberté d'expression.

Est il possible de supprimer un emploi dès lors que ce dernier désorganise complètement l'activité afin d'embaucher un technicien informatique, lequel me permettrait de reprendre l'administration?

En principe oui mais c'est toujours délicat devant le conseil des prud'hommes.

En effet, le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap est discriminatoire, sauf incapacité constatée par le médecin du travail.

Seules les perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise engendrées par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié pour maladie peuvent, sauf si elles sont la conséquence d'un harcèlement moral subi par ce dernier (Cass. soc. 11-10-2006 n° 04-48.314), constituer une cause de licenciement dès lors qu'elles rendent nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé (Cass. soc. 13-3-2001 n° 99-40.110).

La lettre de licenciement doit mentionner, d'une part, la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, la perturbation du service n'étant pas suffisante (Cass. soc. 2-12-2009 n° 08-43.486).

Très cordialement.