

Carnet RH : Une entreprise procède à des entretiens de retour d'absence au cours desquels les conséquences de l'absence d'un salarié font l'objet d'une discussion. Conforme au droit du travail ?

07-02-2016

avec

- Réponse : non

-

Dans le cadre de la sensibilisation de ses collaborateurs aux conséquences de leurs absences sur la production, une entreprise industrielle organise à leur retour des entretiens individuels avec les salariés absents pour d'autres causes que les congés prévus dans la convention collective (congés, mariage, etc.)

-

C'est le cas notamment en cas de retour de congé de maladie.

-

Un syndicat ayant contesté cette pratique devant les juges du travail, la Cour de cassation a estimé qu'elle présentait un caractère discriminatoire contraire à la loi : Il apparaît encore que l'employeur procède à des entretiens "retour d'absence quelle qu'en soit la durée, y compris en cas de maladie et d'accident du travail", au cours desquels sont énoncées les perturbations de l'organisation engendrées par l'absence (10 effets) ; que cet entretien donne lieu à l'établissement d'un document signé par le salarié concerné ; qu'il apparaît ainsi que le salarié qui a été absent pour cause de maladie voit son attention attirée sur les conséquences négatives de son absence, tant à l'égard des intérêts de l'entreprise que de ceux de ses collègues de travail ; qu'une telle démarche, dont il importe peu qu'elle s'applique à tous les cas d'absence, présente une nature discriminatoire.

(Cass. soc. 12/02/13)