

Entretien préalable : salarié absent

Si un salarié a commis une faute qui mérite d'être sanctionnée plus lourdement que par un simple avertissement, l'employeur doit le convoquer à un **entretien préalable** avant de prendre une **sanction**. Or il se peut que le salarié soit **absent**, par exemple pour cause de maladie. Une sanction peut-elle être malgré tout prononcée sans que le salarié ait pu se défendre puisqu'il était absent lors de l'entretien ?

Il faut savoir que le salarié n'a pas l'obligation de se présenter à l'entretien, même s'il est plus avantageux pour lui de le faire puisqu'il pourra ainsi tenter d'expliquer les faits et de minimiser la sanction. Si le salarié ne vient pas, l'employeur peut poursuivre la procédure, à condition de pouvoir prouver si besoin qu'il a bien convoqué le salarié (d'où l'utilité de procéder par lettre recommandée avec accusé de réception) (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-40681).

Intervention des représentants du personnel

Le salarié peut choisir de se faire assister par un représentant du personnel ou par n'importe quel salarié de l'entreprise lors de l'entretien préalable. Il ne peut pas pour autant se faire représenter, et l'employeur ne peut pas non plus le lui imposer, par exemple s'il est dans l'impossibilité de se déplacer pour cause de maladie.

Travailleur isolé

Un salarié peut-il avoir un travail isolé ou travailler seul dans l'entreprise ?

Aucun texte, hors certains travaux dangereux, n'interdit à un salarié de travailler seul dans une entreprise. Ainsi, il est possible à un salarié d'effectuer un **travail isolé** :

- soit en effectuant seul une tâche ;
- soit en travaillant dans un environnement où il ne peut pas être entendu ni vu.

L'employeur doit tout de même respecter certaines obligations en matière de *travail isolé*, en particulier en termes de sécurité, car sa responsabilité peut être engagée en cas d'accident.

TP.7E4C C. Travail isolé : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour qu'un travailleur isolé puisse toujours être secouru dans les plus brefs délais en cas d'accident (décret n° 65-48, du 8 janvier 1965, art. 229). Il s'agit en fait de mettre à disposition des travailleurs isolés les moyens de communication adéquats (télécommunication, télésignalisation...) assurant leur liaison avec un autre travailleur ou une autre équipe, un local occupé en permanence.

GST.03.1.050 Le travail isolé, Étape 1 : Déterminer si certains de vos salariés sont concernés par le travail isolé. Lorsque l'on tente de définir la notion de travail isolé, on pense immédiatement au fait de travailler seul, mais le fait de travailler seul n'est pas forcément synonyme de travailler de manière isolée. On peut donc définir le travail isolé comme la réalisation d'une tâche par un salarié seul, dans un environnement de travail où ce salarié ne peut être vu ou entendu directement par d'autres. À cette définition, certains ajoutent qu'un salarié isolé travaille dans un environnement de travail où la probabilité de visite est faible.

Primes en absence

Peut-on cumuler arrêt maladie et primes d'intéressement ou de participation ?

Entre autres critères d'attribution, la **durée de présence du salarié dans l'entreprise** est prise en compte dans le calcul des primes d'intéressement et de participation qui lui sont attribuées.

Que se passe-t-il alors si le salarié est en arrêt maladie ?

Cette présence s'entend en temps de travail effectif. **Certaines absences sont assimilées à du temps de travail effectif : congé maternité, arrêt de travail pour Maladie Professionnelle ou Accident du Travail.**

En dehors de ces cas, l'intéressement et la participation sont impactés par l'arrêt maladie, qui n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

