

Le restaurateur face à la gestion des absences : quelles obligations pour les employeurs et les salariés ?

La réponse d'Annabelle Gay, Manager KPMG Annecy

Gérer une équipe, c'est également gérer les absences des salariés. Si les absences autorisées peuvent être anticipées, ceci est plus délicat pour les absences interdites. Celles-ci apparaissent souvent de manière fortuite et le restaurateur doit trouver des moyens rapides et efficaces pour palier à ces absences sans désorganiser le reste de son équipe, tout en produisant un service de qualité aux consommateurs.

Les absences autorisées

Tout salarié a le droit d'être absent de son poste de travail dans les conditions incluses dans le droit du travail. Entrent dans cette catégorie :

- **Les congés payés** : Tout salarié a droit chaque année à un congé payé minimum de 5 semaines à la charge de l'employeur. Il est à rappeler que l'ouverture du droit à congé s'applique dès le 1^{er} jour de travail et que la durée légale des congés payés est de 2,5 jours / mois de travail effectif.
- **Les jours fériés** : Selon la convention collective nationale des HCR «les salariés ayant 1 an d'ancienneté bénéficient de 10 jours fériés par an (en plus du 1^{er} mai) dont 6 jours fériés garantis». Les modalités d'application diffèrent en fonction du type de jours fériés. S'il s'agit des jours fériés garantis, ceux-ci sont chômés et payés ou compensés en temps ou bien indemnisés. Pour les autres jours fériés, soit le jour férié est chômé et payé, soit il est travaillé et ouvre droit à une compensation, soit il coïncide avec un jour de repos et ne donne lieu ni à compensation, ni à indemnisation.
- **Les congés pour événements familiaux** : Le droit à congé pour événements familiaux est légal et ne peut être refusé par l'employeur. Cependant, le salarié a l'obligation de justifier de l'évènement et doit prendre les congés dans un délai raisonnable proche de l'évènement. Pendant cette absence, la rémunération est maintenue au même niveau et les jours



Annabelle Gay, Manager KPMG, Animateur de la filière Cafés, Hôtels, Restaurants Rhône-Alpes Auvergne Bourgogne Franche-Comté

d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

- **L'accident et la maladie** : Juridiquement, la maladie non professionnelle entraîne la suspension du contrat de travail mais ne constitue pas en soi un motif de licenciement. Cependant, elle ne protège pas le salarié contre un licenciement fondé sur un autre motif. Il est important dans une telle situation de respecter un certain nombre d'obligations réciproques. Durant cette période, le restaurateur doit procéder au maintien de salaire (maintien du salaire brut sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance) pour les salariés bénéficiaires d'une ancienneté de trois ans et fournir une attestation de salaire. De son côté, le salarié doit prévenir son employeur de son absence dans un délai de 48 heures.

Si toutes ces absences sont légitimes et correctement justifiées, il peut exister d'autres situations où elles le sont moins.

Les absences interdites

L'absence du salarié peut se manifester ponctuellement sans demande préalable, ni justificatif. Il peut s'agir d'un salarié ne réintégrant pas son poste à son retour de congés payés, un départ en congés sans autorisation, un abandon de poste...

Dans ce genre de situation, le restaurateur doit trouver rapidement une solution pour palier à ce manque et fournir un service de qualité aux consommateurs. Pour cela, plusieurs solutions sont possibles, soit il répartit la charge de travail du salarié absent sur les autres membres de l'équipe tout en veillant à ne pas trop les surcharger, soit il peut opter pour l'embauche en CDD d'un autre salarié. La jurisprudence admet dans ce cas le remplacement dit «en cascade» qui consiste à affecter le salarié recruté en CDD à un poste différent de celui du salarié absent, le poste de ce dernier étant alors occupé par un salarié de l'entreprise.

Au-delà du côté organisationnel, lorsqu'un restaurateur est face à une absence interdite, il a l'obligation d'exiger de son salarié un justificatif d'absence. Il doit également veiller à ce que le salarié ne soit pas présent dans l'entreprise et a l'obligation de préparer le retour du salarié. Durant cette période, le salarié n'est pas rémunéré et la période d'absence ne donne pas lieu à l'acquisition de congés payés (car non assimilée à du temps de travail effectif).

Dans une telle configuration, **le réel enjeu pour le restaurateur est de déterminer le caractère de la faute liée à cette absence injustifiée afin de pouvoir engager des sanctions à l'encontre du salarié absent.** Celles-ci peuvent aller de l'avertissement, blâme ou mise à pied disciplinaire jusqu'au licenciement du salarié.

Attention, il est important de noter que l'absence du salarié ne peut être sanctionnée que durant les 2 mois suivants l'évènement. Au-delà de ce délai, cette faute prescrite ne pourra être invoquée qu'en cas de survenance d'un nouveau cas fautif.

Au regard de la complexité des situations et afin d'éviter les pièges, les équipes KPMG spécialisées en droit social sont à votre disposition pour vous conseiller sur ce sujet. ♦