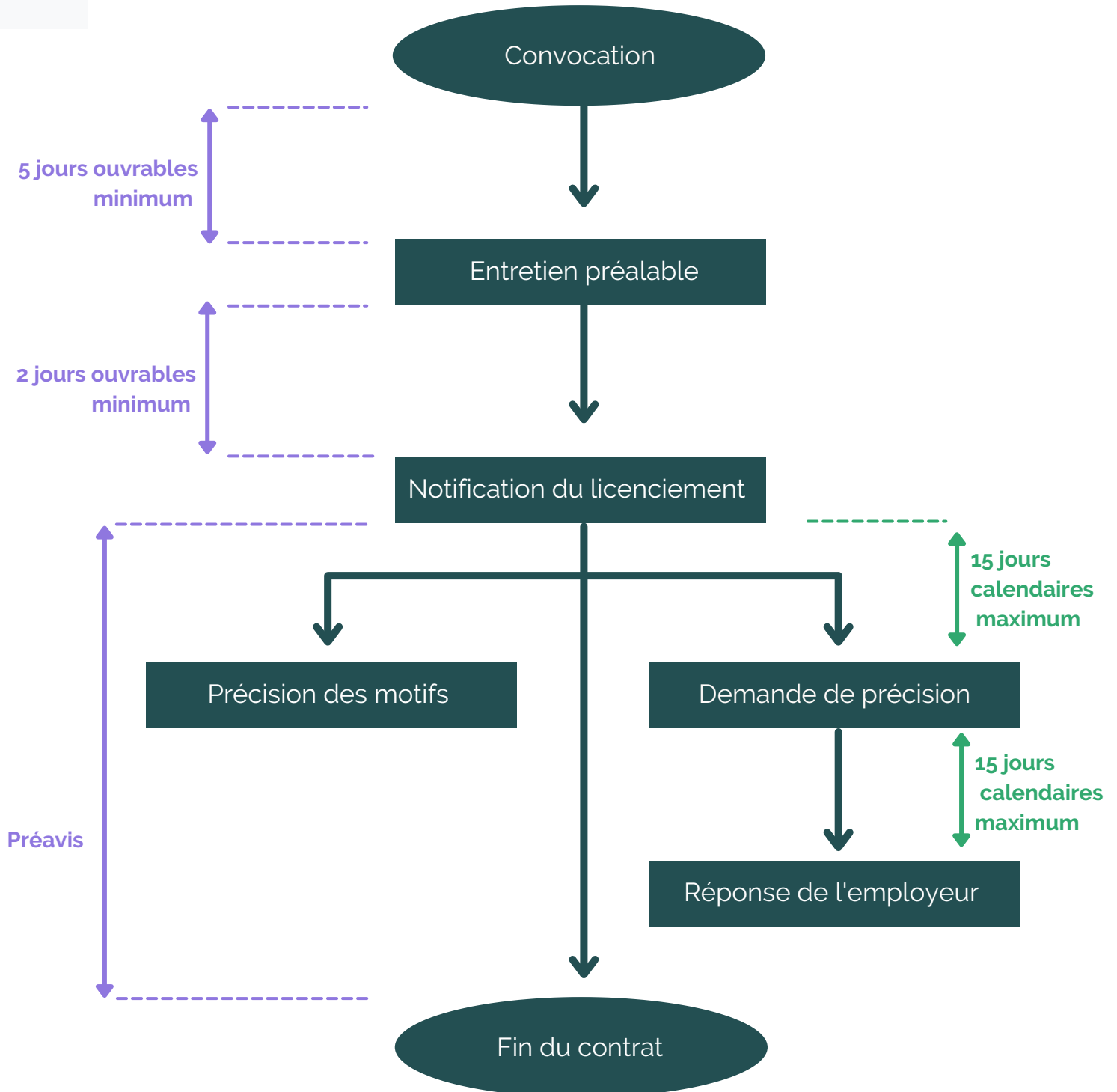


## LICENCIEMENT POUR ABSENCES PROLONGEES OU REPETEES (salarié non protégé)

### DÉFINITION

L'absence prolongée ou les absences répétées d'un salarié en raison d'une maladie ou d'un accident non-professionnel peut justifier un licenciement lorsque ces absences perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié. Ce mode de rupture suppose le paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés. Il ouvre également droit au salarié au bénéfice des allocations chômage.



# LICENCIEMENT POUR ABSENCES PROLONGEES OU REPETEES

## (salarié non protégé)

### POINTS À VÉRIFIER IMPÉRATIVEMENT



- La salariée ne doit pas être en état de grossesse constatée, en congé de maternité ou d'adoption, en congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.
- Le salarié ne doit pas être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- La procédure ne doit pas être engagée dans les 10 semaines suivant le retour de la mère après une naissance ou pour le père dans les 10 semaines suivant la naissance.
- Le salarié ne doit pas être un salarié protégé (à défaut, application de la procédure spécifique).

### CONDITIONS RELATIVES AU MOTIF

#### L'employeur doit justifier :

- **De l'absence prolongée ou des absences répétées du salarié**
  - Le salarié ne doit pas être couvert par une garantie d'emploi
  - Le salarié ne doit pas être absent en raison d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- **De la perturbation sur le bon fonctionnement de l'entreprise causée par les absences du salarié**
  - La perturbation doit être appréciée in concreto selon la taille de l'entreprise, les conséquences pour l'entreprise, les fonctions du salarié, etc.
- **De la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié**
  - L'employeur doit engager un nouveau salarié en CDI
  - L'engagement du nouveau salarié doit être concomitant au licenciement
  - La durée du travail du nouveau salarié doit être équivalente à celle du salarié licencié.

### COÛTS

| COÛTS  | APPLICATION |
|--|-------------|
| Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice | OUI         |
| Salaire jusqu'au jour de la rupture du contrat               | OUI         |
| Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement*)        | OUI         |
| Indemnité compensatrice de congés payés                      | OUI         |
| Maintien des garanties complémentaires                       | OUI         |

Attention ! Les dispositions du contrat de travail et/ou de la convention collective peuvent induire des coûts supplémentaires (clause parachute, indemnité de non-concurrence, etc..)

### DÉLAIS



Entre 10 jours et  
3 semaines

### RISQUES

|   | LICENCIEMENT IRREGULIER  | LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE  | LICENCIEMENT NUL  |
|---|--|---|---|
| <b>Cas d'application</b>  | Non-respect de la procédure  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Défaut de motivation</li> <li>• Motif imprécis</li> <li>• Motif non suffisamment sérieux</li> <li>• Motif non prouvé</li> <li>• Violation d'une garantie d'emploi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violation d'une liberté fondamentale</li> <li>• Harcèlement moral ou sexuel</li> <li>• Licenciement discriminatoire</li> </ul> |
| <b>Possibilité pour le salarié de demander sa réintégration</b> | NON  | NON   | OUI   |
| <b>Dommages-intérêts</b>  | 1 mois de salaire maximum  | De 1 à 20 mois de salaire maximum en fonction de l'ancienneté du salarié  | A défaut de réintégration : 6 mois de salaire minimum<br>Pas de plafond   |
| <b>Remboursement des allocations de chômage</b>                 | Remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage dans la limite de 6 mois<br>Non applicable au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant moins de 11 salariés |   |   |

# LICENCIEMENT POUR ABSENCES PROLONGEES OU REPETEES

(salarié non protégé) avec **agrume**



Cliquez sur Procédures ► Nouvelle procédure ► Rupture du contrat ► Licencier le salarié pour absences prolongées ou répétées ► Sélectionnez le salarié concerné

## Etape 1 : Remplissez les données

### POINTS DE CONTRÔLE

- Garantie d'emploi
- Remplacement du salarié
- Cas de nullité
- Protection du salarié

pour absences prolongées ou répétées |

Données | Calendrier | Documents

### SITUATION DU SALARIÉ

Le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle  Oui  Non

La salariée est enceinte, en congé maternité ou vient de réintégrer l'entreprise après un congé maternité  Oui  Non

2 REPLACEMENT DU SALARIÉ

Nom du remplaçant  
Monsieur Marc La Garde

Nous posons toutes les questions qui permettront d'éviter une irrégularité de procédure ou un licenciement nul.

Vous disposez d'informations précises au moment où vous en avez besoin.

## Etape 2 : Préparez votre calendrier

### POINTS DE CONTRÔLE

- Computation des délais
- Cause d'irrégularité
- Clause de non-concurrence
- Règles conventionnelles particulières

1 : CONVOCATION À ENTRETIEN PRÉALABLE Date d'envoi 29/03/2021

Avant toute décision, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable afin que ce dernier puisse s'exprimer sur les faits qui lui sont reprochés. La lettre de convocation doit être remise au salarié contre décharge ou envoyée par lettre recommandée avec avis de réception. Un délai de 5 jours ouvrables doit être observé entre la remise de la lettre de convocation et le jour de l'entretien préalable. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Articles L1232-2 et R1231-1 du Code du travail

VALIDER CETTE ÉTAPE + D'INFOS EVÉNEMENTS

Lieu de l'entretien   
Siège de l'entreprise

L'entretien est reporté à une date ultérieure

Heure de l'entretien   
00 : 00

Convocation à entretien préalable  
Mode de transmission  
Lettre recommandée avec avis de réception

Date de réception 31/03/2021

2 : ENTRETIEN PRÉALABLE Date de l'entretien 05/04/2021

Un délai de 5 jours ouvrables doit être observé entre la remise de la lettre de convocation et le jour de l'entretien préalable (C. trav. art. L1232-2).

Le salarié s'est-il rendu à l'entretien préalable ?  
 Oui  Non

Vous disposez d'une information complète sur tous les points cruciaux de l'étape.

Vous pouvez adapter le calendrier. Si vous faites une erreur, Agrume le détectera.

# LICENCIEMENT POUR ABSENCES PROLONGEES OU REPETEES

(salarié non protégé) avec **àgrume**

## Etape 3 : Évaluez les coûts et risques

### POINTS DE CONTRÔLE

- Suspension de contrat
- Périodes à temps partiel
- Règles conventionnelles particulières

PRÉAVIS

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| Préavis légal ⓘ                 | 2,00 mois |
| Préavis conventionnel ⓘ         | 3,00 mois |
| Préavis contractuel ⓘ           | 0,00 mois |
| Minimum travailleur handicapé ⓘ | 0,00 mois |

Préavis : 3 mois

Nos outils déterminent la durée du préavis et le montant de l'indemnité de licenciement.

Nous tenons bien compte des dispositions de la convention collective.

RISQUES

DOMMAGES-INTÉRÊTS EN CAS DE LICENCIEMENT JUGÉ SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE ⓘ

Ancienneté 8 années complètes

Taille de l'entreprise ⓘ

Moins de 11 salariés

11 salariés ou plus

Risque minimum : 6000,00 (3 mois de salaire)

Risque maximum : 16000,00 (8 mois de salaire)

DOMMAGES ET INTÉRÊTS EN CAS DE LICENCIEMENT JUGÉ NULL ⓘ

Vous disposez d'une estimation des risques.

## Etape 4 : Editez les documents et lancez votre procédure

### POINTS DE CONTRÔLE

- Mentions obligatoires
- Moyens de transmission
- Délais de réception

#### 1 : CONVOCATION À ENTRETIEN PRÉALABLE

Date d'envoi ⓘ

25/02/2021

Avant toute décision, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable afin que ce dernier puisse s'exprimer sur les faits qui lui sont reprochés. La lettre de convocation doit être remise au salarié contre décharge ou envoyée par lettre recommandée avec avis de réception le plus rapidement possible et au plus tard dans les 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs. Un délai de 5 jours ouvrables doit être observé entre la remise de la lettre de convocation et le jour de l'entretien préalable. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Articles L1232-2 et R1231-1 du Code du travail

VALIDER CETTE ÉTAPE

+ D'INFOS

EVÈNEMENTS

Lieu de l'entretien ⓘ

Siège de l'entreprise

Heure de l'entretien ⓘ

00 : 00

L'entretien est reporté à une date ultérieure

Convocation à entretien préalable

Mode de transmission

Lettre recommandée avec avis de réception

#### Convocation à entretien préalable

VERSION PDF

VERSION WORD

A imprimer sur papier à en-tête de la société.

Monsieur

(Adresse)

A l'attention de

Les documents sont au format word si vous souhaitez les retravailler.

Il n'y a plus qu'à suivre les étapes du calendrier.

Par lettre recommandée avec avis de réception

Objet : Convocation à entretien préalable

Monsieur,

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

En application des dispositions des articles L1232-2 et suivants du Code du travail, nous vous convoquons à un entretien préalable qui se tiendra dans nos locaux, [adresse], le 3 mars 2021, à 00h00, pour en discuter.

Au cours de cet entretien, vous pourrez, si vous le souhaitez, vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de la société.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.