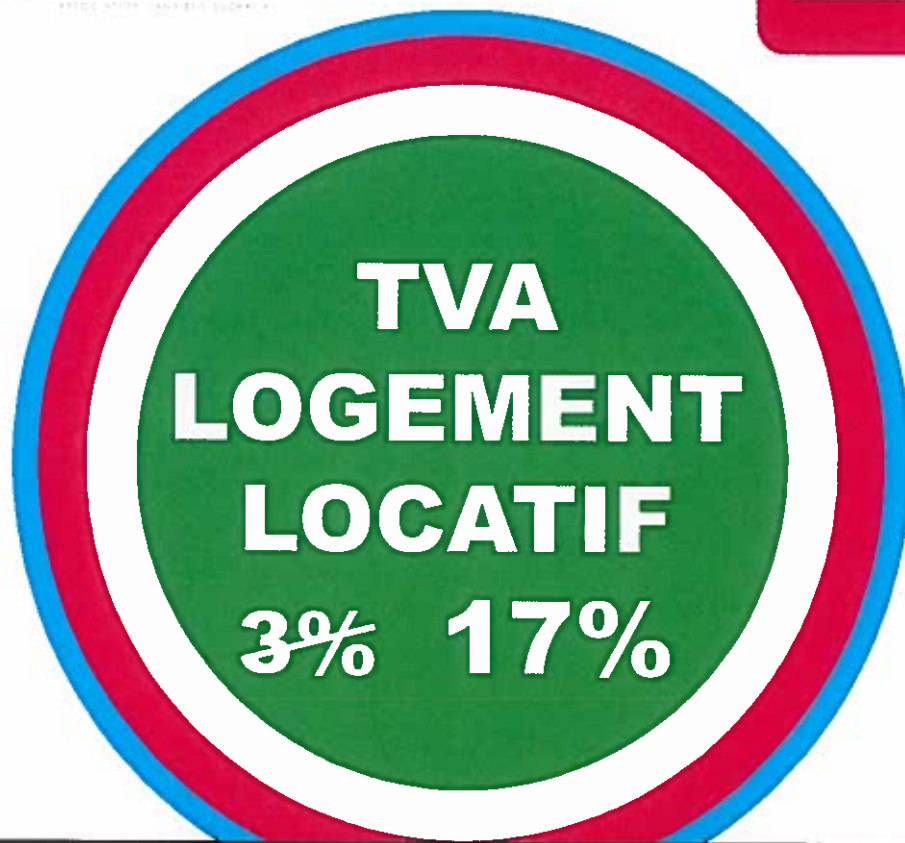




FEDERATION
DES ARTISANS

FEDERATION DES ARTISANS



**Ce projet gouvernemental
nuit gravement à la santé
des entreprises artisanales**

VERPFLICHTUNG DES ARBEITNEHMERS EINEN KRANKENSCHIN ZU PRÄSENTIEREN FÜR DIE ERSTEN BEIDEN KRANKHEITSTAGE

Zuletzt war in der Presse zu lesen, dass - aufgrund eines Urteils von Juni letzten Jahres - ein Arbeitnehmer für die ersten beiden Tage seiner Abwesenheit keinen Krankenschein vorlegen muss. D'handwieri unterhielt sich mit dem Rechtsanwalt Pierrot Schiltz um die Rechtslage zu klären und verschiedene Behauptungen richtigzustellen.



d'handwieri: *Herr RA Schiltz, welches sind genau die Pflichten des Arbeitnehmers am 1. Krankheitstag?*

Pierrot Schiltz: Artikel L.121-6(1) des Arbeitsgesetzbuches definiert die Pflichten des Arbeitnehmers am ersten Tag einer durch Krankheit bedingten Abwesenheit. Dieser sieht vor, dass der Arbeitnehmer persönlich oder durch einen Mittelsmann dem Arbeitgeber oder einer berechtigten Person Bescheid geben muss. In welcher Form dies zu geschehen hat ist nicht weiter erläutert: per Telefon, Mail, Sms,... oder jede andere Telekommunikationsform. Es sollte nur so geschehen, dass der Arbeitnehmer dies später auch beweisen kann, falls der Arbeitgeber den Erhalt der Information bestreitet.

d'handwieri: *Bis wann muss er Bescheid sagen?*

Pierrot Schiltz: Artikel L.121-6.(1) spricht vom „gleichen Tag der Abwesenheit“. Man könnte also annehmen, dass der Arbeitnehmer den ganzen Tag zur Verfügung hat - oder zumindest während der Öffnungszeiten des Betriebes - um seinem Arbeitgeber diese Information zu übermitteln.

Die Rechtsprechung hat allerdings in einigen Fällen diese Verpflichtung insofern eingeschränkt, dass der Arbeitgeber so schnell wie möglich zu informieren ist, um es ihm zu ermöglichen, sich anders zu organisieren und gegebenenfalls den Arbeitnehmer zu ersetzen.

Einige Urteile des Arbeitsgerichtes haben fristlose Kündigungen wegen unentschuldigtem Fehlen anerkannt und bestätigt, die Arbeitgeber am ersten Abwesenheitstag nachmittags gegen 14 Uhr ausgesprochen hatten, weil die Arbeitnehmer den Arbeitgebern zu diesem Zeitpunkt noch keine Information über ihr Fehlen am selben Tag übermittelt hatten. Trotzdem sollte man vorsichtig sein, derart schnell zu handeln da der Code du Travail den ganzen ersten Tag vorsieht und die Rechtsprechung sich Fall für Fall anpasst.

d'handwieri: *Wem muss er seine Abwesenheit melden?*

Pierrot Schiltz: Immer noch auf Basis von Artikel L.121-6 (1) muss der Arbeitnehmer „dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter“ über seine Abwesenheit informieren. Der Stellvertreter des Arbeitgebers ist oft der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers, wie zum Beispiel der Baustellenleiter oder - in größeren Firmen - die Personalabteilung, die sich um die Personalfragen kümmert.

d'handwieri: *Muss er sofort einen Termin beim Arzt fragen?*

Pierrot Schiltz: Auf jeden Fall! Man darf nicht vergessen, dass der Gesetzgeber einen Krankenschein für jeden Tag - und sogar für jeden halben Tag - einer Abwesenheit wegen Krankheit verlangt. Sie verstehen sicherlich, dass wenn dies nicht so wäre, man sich beim Arbeitgeber krank melden könnte, obschon dies nicht der Fall ist.

Momentan ist es so, dass jeder Arbeitnehmer seine Abwesenheit durch die Vorlage eines Krankenscheines beweisen muss, egal wie kurz diese Abwesenheit auch sein mag.

d'handwerk: Darf also der Arbeitnehmer ohne Krankenschein 2 Tage der Arbeit fernbleiben?

Pierrot Schiltz: Ganz sicher nicht! Wie bereits erklärt muss der Arbeitnehmer jede Abwesenheit, die durch Krankheit begründet ist, mithilfe eines Krankenscheins belegen. Ihre Frage erinnert mich an die falsche Interpretation eines Gerichtsurteils, die zuletzt in den Medien auftauchte und die darin bestand, dass der Arbeitnehmer angeblich für die ersten beiden Tage keinen Krankenschein vorlegen müsse... das heißt, falls er nicht mehr als zwei Tage krank wäre. Das ist absolut falsch und es ist das Resultat einer Verwechslung oder fehlerhaften Interpretation der beiden Verpflichtungen, die der Arbeitnehmer im Krankheitsfall zu respektieren hat:

- einerseits hat der Arbeitnehmer die Pflicht seinen Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit darüber in Kenntnis zu setzen
- daraus ergibt sich dann die Verpflichtung, dass er seinem Arbeitgeber bis spätestens zum dritten Tag einen Krankenschein übermitteln muss.

Der Umstand, dass der Arbeitnehmer bis zum dritten Tag Zeit hat um diesen Krankenschein zu übermitteln, wurde so interpretiert, dass er erst ab dem dritten Tag der Abwesenheit einen Krankenschein braucht, was komplett falsch ist.

d'handwerk: Wenn kein Krankenschein vorliegt, was sind die Konsequenzen?

Pierrot Schiltz: In diesem Fall ist die Abwesenheit des Arbeitnehmers unbegründet, was eine fristgerechte und sogar – je nach Sachlage – eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnte.

d'handwerk: Werden diese Tage bezahlt? Wenn ja, von wem?

Pierrot Schiltz: Die Abwesenheitstage, die durch einen Krankenschein abgedeckt wurden, werden vom Arbeitgeber bezahlt bis zum Ende des Monats, in dem der 77. Tag der Abwesenheit innerhalb einer Referenzperiode von 12 aufeinanderfolgenden Monaten fällt. Danach werden die Kosten von der CNS übernommen.

Die Abwesenheitstage für die kein Krankenschein besteht, werden als unbegründete Abwesenheit angesehen und demnach nicht vom Arbeitgeber bezahlt.

d'handwerk: Darf der AG wegen Abwesenheit kündigen?

Pierrot Schiltz: Ja. In allen Fällen, wo eine Abwesenheit nicht durch einen Krankenschein belegt wurde, ist sie als

ungerechtfertigte Abwesenheit anzusehen, was ein Kündigungsgrund des Arbeitsvertrages darstellen kann.

d'handwerk: Wann darf er das?

Pierrot Schiltz: Das ist von Fall zu Fall verschieden. Je länger der Arbeitnehmer im Betrieb arbeitet, umso mehr sollte nicht überschneidend reagiert und eine Kündigung ausgesprochen werden.

Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren, kann eine unbegründete Abwesenheit ab dem 2. Tag in denen der Arbeitnehmer den Arbeitgeber in völliger Unklarheit über seine Abwesenheit gelassen hat schon anerkannt werden. Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit ist es dem Arbeitgeber anzuraten, je nachdem mehrere Tage abzuwarten.

d'handwerk: Welchen Spielraum hat der Arbeitgeber?

Pierrot Schiltz: In einigen Bereichen existieren Kollektivverträge, in denen für die ersten beiden Tage einer krankheitsbedingten Abwesenheit kein Krankenschein vorgelegt werden muss. Diese Toleranz existiert jedoch nur in ganz bestimmten Bereichen. Jedem Arbeitgeber steht es aber frei, seinen Arbeitnehmern diese Großzügigkeit anzuwenden mithilfe einer speziellen Klausel im Arbeitsvertrag oder der Betriebsordnung, die von beiden unterschrieben wird.

Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, einen Arbeitnehmer wegen unbegründeter Abwesenheit zu entlassen. Zumal wenn dieser ihm über Jahre hinweg gute und loyale Dienste erwiesen hat oder ein wichtiges Element und einen Mehrwert für den Betrieb darstellt, kann der Arbeitgeber auch „mal ein Auge zudrücken“.



FÉDÉRATION
DES ARTISANS

Kontakt: Fédération des Artisans
François Engels • Tel : 424511-30
E-Mail: f.engels.lu
Frank Lentz • Tel : 424511-30
E-Mail: f.lentz@fda.lu

OBLIGATION DE PRÉSENTER UN CERTIFICAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL POUR LES DEUX PREMIERS JOURS DE L'ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

Dernièrement, la presse a publié plusieurs articles concernant un arrêt de la Cour d'appel de l'année d'Appel qui aurait tranché qu'un salarié ne devrait plus présenter un certificat pour les deux premiers jours de son absence. D'handwieri a eu un entretien avec Maître Pierrrot Schiltz afin d'éclaircir les questions juridiques y relatives et de mettre au point quelques allégations erronées.

d'handwieri: *Quelles sont les obligations du salarié le premier jour de sa maladie ?*

Pierrrot Schiltz: Les obligations du salarié le premier jour de sa maladie sont arrêtées à l'article L.121-6.(1) du Code du travail qui oblige le salarié incapable de travailler « ... d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci ». La forme par laquelle il informe son employeur ne joue pas de rôle : il peut le faire par téléphone, mail, sms ... ou tout autre moyen de télécommunication moderne. Il devrait cependant veiller à informer son employeur de manière telle qu'il pourra prouver à tout moment l'avoir fait dans l'hypothèse où son patron venait à le contester.

d'handwieri: *Pour quand doit-il prévenir son employeur ?*

Pierrrot Schiltz: L'article L.121-6.(1) précité parle du « jour même de l'empêchement ». On pourrait ainsi croire que le salarié dispose de toute la journée, ou du moins pendant toutes les heures d'ouverture de l'entreprise de son patron pour informer ce dernier.

La jurisprudence est cependant venue restreindre cette obligation d'information en obligeant dans certaines décisions le salarié d'avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée afin de permettre à ce dernier de se réorganiser et d'éventuellement pourvoir au remplacement du salarié malade.

Certaines décisions du Tribunal du travail ont ainsi admis et confirmé des licenciements avec effet immédiat pour absence injustifiée intervenue aux alentours de 14h de l'après-midi de la première journée d'absence alors que le salarié n'avait pas encore informé son employeur de son absence à ce moment-là.

d'handwieri: *Qui doit-il informer ?*

Pierrrot Schiltz: Toujours d'après l'article L.121-6.(1) il doit informer « l'employeur ou le représentant de celui-ci ». Le

représentant de l'employeur sera souvent le supérieur hiérarchique direct du salarié malade, tel par exemple le chef chantier ou le service des ressources humaines qui s'occupe du personnel dans les plus grandes entreprises.

d'handwieri: *Doit-il immédiatement prendre rendez-vous auprès d'un médecin ?*

Pierrrot Schiltz: Absolument ! Il ne faut en effet pas oublier que le législateur exige un certificat de maladie pour chaque journée, voire même chaque demi-journée d'absence pour cause de maladie. Vous vous doutez bien que si tel n'était pas le cas, on pourrait facilement abuser de la situation et se déclarer malade auprès de l'employeur alors même qu'on ne l'est pas.

A l'heure actuelle le salarié est en tout cas obligé de prouver chaque absence pour cause de maladie par la remise d'un certificat médical, quelle que courte puisse être la période de maladie.

d'handwieri: *Le salarié est-il alors en droit de s'absenter deux jours sans certificat ?*

Pierrrot Schiltz: Certainement pas ! Comme je viens de l'expliquer chaque absence pour cause de maladie devra être justifiée par un certificat médical.

Votre question me fait penser à une fausse interprétation d'une décision en justice qui a récemment circulé dans le public et qui consistait à penser que le salarié n'avait plus besoin de verser de certificat médical pour les 2 premiers jours de sa maladie ... donc s'il n'était pas malade pendant plus de 2 jours !

Ceci est absolument faux et est le résultat d'une confusion ou mauvaise interprétation des 2 obligations qui reposent sur le salarié en cas de maladie :

- en effet, le salarié malade a d'une part l'obligation d'en informer son employeur le premier jour même de sa maladie

- à quoi s'ajoute qu'il devra ensuite verser un certificat de maladie à son employeur au plus tard le 3ème jour de sa maladie.

Comme le salarié n'est ainsi obligé de verser ce certificat médical que le 3ème jour, certaines personnes ont mélangé et pensé qu'il ne fallait un certificat médical qu'à partir de 3 jours de maladie ... ce qui est faux!

d'handwerk: Quelles sont les conséquences s'il n'y a pas de certificat?

Pierrot Schiltz: Dans ce cas le salarié est absent de façon injustifiée ce qui peut constituer un motif de licenciement même avec effet immédiat suivant le cas.

d'handwerk: Les jours d'absence sont-ils payés? Par qui?

Pierrot Schiltz: Les jours d'absences couverts par un certificat de maladie sont payés par l'employeur jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77ème jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs. Ensuite le salarié est pris en charge par la CNS.

Si aucun certificat n'est présenté, les jours seront considérés comme absence injustifiée ne donneront pas lieu à rémunération de la part de l'employeur.

d'handwerk: L'employeur pourrait-il licencier le salarié pour absence injustifié?

Pierrot Schiltz: Oui. Dans tous les cas où l'absence n'est pas couverte par un certificat de maladie, elle est à qualifier d'injustifiée ce qui peut constituer un motif de licenciement.

d'handwerk: Quand pourrait-il le faire?

Pierrot Schiltz: Cela s'apprécie au cas par cas. Plus le salarié a d'ancienneté dans l'entreprise de l'employeur, moins ce dernier devrait-il procéder hâtivement au licenciement de son travailleur pour absence injustifiée. Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans, une absence injustifiée pourrait être consommée dès à partir du 2ème jour pendant lequel le salarié a laissé son employeur dans l'ignorance la plus totale quant à la cause de son absence. Pour un salarié

à ancienneté supérieure, l'employeur serait bien conseillé d'attendre une journée supplémentaire.

d'handwerk: Quelle tolérance pourrait appliquer l'employeur?

Pierrot Schiltz: Il existe des conventions collectives dans certains secteurs où les employeurs renoncent à la production d'un certificat pour les 2 premiers jours de maladie. Cette tolérance n'existe cependant que pour ces secteurs bien définis. Tout employeur reste cependant libre de faire bénéficier les salariés de son entreprise de la même largesse moyennant une clause particulière qu'il peut insérer dans les contrats de travail qu'il signe avec ses salariés ou dans un règlement d'ordre interne.

L'employeur n'est par ailleurs jamais obligé de licencier un salarié pour cause d'absence injustifiée. Si son travailleur lui a rendu de bons et loyaux services pendant des années et constitue une valeur ajoutée pour l'entreprise, le patron pourra laisser passer.



Contact: Fédération des Artisans
François Engels • Tél : 424511-30
E-Mail: f.engels.lu
Frank Lentz • Tél : 424511-30
E-Mail: f.lentz@fda.lu



DU NOUVEAU CHEZ ACTIONWEAR
Show-room, atelier de production et de stockage de 1200m²
VOTRE PARTENAIRE VÊTEMENTS D'ENTREPRISES,
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ, E.P.I., OUTILLAGE ET PUBLICITÉ!
10, Z.A.C. Haneboesch II L-4582 NIEDERKORN - DIFFERDANGE



www.actionwear.lu