Image not found or type unknown

Travailler pendant son arrêt maladie peut justifier la faute grave

Actualité législative publié le **09/03/2012**, vu **1625 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, un salarié a été engagé le 2 novembre 1981 en tant que dépanneur en chauffage. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 1er août 2006.

Le salarié faisait valoir que la seule intervention réalisée par un salarié qui avait près de 25 ans d'ancienneté, gratuitement, au profit d'un membre de sa famille, sans démarchage ou initiative de sa part, ne rendait pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Les juges ont constaté que le salarié avait réalisé une intervention en concurrence directe avec l'activité de l'entreprise à l'insu de son employeur, alors qu'il se trouvait en arrêt de travail pour maladie. Par conséquent son comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

Ce qu'il faut retenir : La maladie du salarié ne peut en elle-même être la cause du licenciement de ce dernier (article L. 1132-1 du Code du travail). Toutefois, ce licenciement peut être possible dès lors qu'il est justifié par un motif réel et sérieux lié à l'intérêt de l'entreprise et dès lors qu'il est étranger à la maladie.

Ainsi, le licenciement d'un salarié en arrêt maladie peut être motivée par :

- La situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 juillet 2005, n° : 03-47990)

- L'inaptitude constatée par le médecin du travail

- Un motif économique

- Une faute commise par le salarié. Il est à noter que cette faute peut être liée à la violation d'une obligation incombant au salarié malade.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 février 2012, n° de pourvoi : 10-26825

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés