



Absence prolongée liée à un épuisement professionnel

Jurisprudence publié le **05/04/2013**, vu **1946 fois**, Auteur : [Adrien LANCIAUX](#)

Il est de jurisprudence constante que les absences répétées ou prolongées pour maladie non professionnelle peuvent justifier un licenciement, si elles occasionnent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise, obligeant l'employeur à procéder au remplacement total et définitif. Le licenciement alors prononcé est fondé sur le trouble objectif causé à l'entreprise, et non sur l'état de santé (motif discriminatoire).

Dans un arrêt du 13 mars 2013 (n°11-22.082 FS-FB), la Cour de cassation vient préciser sa jurisprudence en affirmant que ce motif ne peut être utilisé pour justifier un licenciement, lorsque les absences du salarié ont été causées par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. En l'espèce, le salarié avait subi un épuisement professionnel (burn-out) généré par une surcharge de travail.

La Cour de cassation affirme que « *lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement* ».

L'employeur se doit de veiller à ce que les conditions de travail ne viennent en rien altérer la santé de ses salariés. L'évaluation de la charge de travail fait partie de l'obligation de sécurité de résultat.

Cet arrêt est une généralisation de la jurisprudence en la matière. La haute juridiction avait déjà statué en ce sens en 2006, dans un cas de harcèlement moral (Cass.soc., 11 octobre 2006, n°04-48.314).