Image not found or type unknown

Le licenciement pour absences répétées ou prolongées

Commentaire d'arrêt publié le **24/05/2021**, vu **4602 fois**, Auteur : Maître Sabrina CHEMAKH

La Cour de cassation a jugé qu'un délai de 6 mois était un délai raisonnable entre le licenciement d'une directrice absente de manière prolongée et son remplacement définitif.

Il résulte de la jurisprudence qu'une absence prolongée ou des absences répétées en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel peuvent constituer un motif de licenciement, si elles perturbent le fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement sera fondé sur une cause réelle et sérieuse que si ces perturbations obligent l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Pour justifier le licenciement, deux conditions doivent être réunies.

1) La désorganisation de l'entreprise

L'absence du salarié doit perturber objectivement le fonctionnement de l'entreprise.

Le terme « entreprise » est entendu au sens strict (Cass. soc., 12 janv. 2016, n° 14-17.642).

En conséquence, lorsque l'employeur vise dans la lettre de licenciement la perturbation de l'établissement (en l'espèce un magasin) le licenciement n'est pas justifié (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-28.075).

La même solution est à retenir dans les cas où la lettre de licenciement indique que l'absence du salarié entraîne la perturbation du secteur d'activité du salarié (Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-21.026) ou du service du salarié (Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-17.101).

Afin d'apprécier le critère de la désorganisation, les juges analysent les indices suivants :

- La taille de l'entreprise ou du service ;
- La nature de l'emploi du salarié ;
- La durée des absences ;
- Le caractère imprévisible des absences.

2) La nécessité d'un remplacement définitif

La seconde condition est que ces absences obligent l'employeur à remplacer définitivement le salarié (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40.110 ; Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-21.179).

Le remplacement du salarié malade suppose l'embauche par l'entreprise d'un nouveau salarié (Cass. soc. 4-6-1998 n° 96-40.308) :

- en contrat à durée indéterminée (Cass. soc. 5-6-2001 n° 99-42.574),
- selon un horaire équivalent (Cass. soc. 6-2-2008 n° 06-44.389).

Selon les juges, l'embauche, d'un stagiaire, d'un salarié en CDD, d'un autre salarié de l'entreprise (sauf à justifier de l'embauche d'un autre salarié pour occuper le poste du remplaçant) ne suffit pas à établir la nécessité d'un remplacement définitif.

Par ailleurs, les juges estiment que le remplacement définitif doit intervenir à une date proche du licenciement (Cass. soc. 16-9-2009 n° 08-41.879).

A quel moment doit intervenir le remplacement définitif ?

L'embauche du remplaçant doit intervenir avant le licenciement du salarié absent ou dans un délai raisonnable après le licenciement.

Le délai raisonnable s'apprécie à la date du licenciement et non à celle de la fin du préavis (Cass. soc. 28-10-2009 n° 08-44.241).

Dans un arrêt du 24 mars 2021, la Cour de cassation, confirmant la solution de la cour d'appel de Paris, a considéré qu'un délai de 6 mois était un délai raisonnable entre le licenciement d'une directrice absente de manie?re prolonge?e et son remplacement de?finitif (Cass. soc. 24-3-2021 n° 19-13.188).

Dans cette affaire, la salariée avait été embauchée en qualité de Directrice d'une association et avait été placée en arrêt maladie.

Elle a été licenciée 10 mois après le début de son absence prolongée et a été remplacée 6 mois après son licenciement.

Selon la Haute juridiction, le délai raisonnable est apprécié souverainement par les juges du fond, lesquels doivent tenir « *compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur* ».

La cour d'appel de Paris, a tenu compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur et de l'importance du poste de directeur a? pourvoir.

Dans ces conditions, les juges d'appel ont considéré qu'un délai de 6 mois était un délai raisonnable entre le licenciement de la salariée et son remplacement définitif.

Ainsi, pour apprécier ce délai raisonnable, il convient de tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié absent et des démarches engagées par l'employeur en vue de recruter le remplaçant.

En définitif, la jurisprudence est extrêmement rigoureuse sur ce motif de licenciement et contrôle les éléments qui seront avancés par l'employeur pour démontrer que licenciement est fondé sur une cause objective et non sur l'état de santé du salarié.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés