



Licenciement pendant un arrêt maladie pour nécessité de remplacement

publié le **05/09/2016**, vu **2915 fois**, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Le licenciement du salarié pendant un arrêt maladie est interdit par la loi, sauf si l'employeur prouve que l'absence du salarié perturbe son entreprise au point qu'un remplacement définitif est la seule solution

Gravement malade, un ouvrier de la métallurgie (contrôleur mécanique) est placé en arrêt de travail pour une longue période.

1er problème

Après 6 mois d'arrêt, son employeur le licencie en raison des perturbations prétendument provoquées dans l'entreprise du fait de son absence prolongée.

Dans ce type de cas, le licenciement est autorisé durant l'arrêt de travail du salarié lorsque son absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif (notamment : Cass. Soc. 15 janvier 2014, pourvoi n°12-21179 ; Cass. Soc. 26 janvier 2011, pourvoi n°09-67073 ; Cass. Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n°08-41970, Cass. Soc. 7 avril 2009, pourvoi n°08-40073).

La désorganisation de l'entreprise doit être appréciée eu égard à l'emploi et la qualification du salarié absent (Cass. Soc., 6 février 2008, pourvoi n°06-45762), à la taille de l'entreprise, et au volume de son activité.

Surtout, c'est à l'employeur d'apporter la preuve d'une désorganisation à ce point importante que le remplacement définitif du salarié est la seule solution.

Il n'y est pas parvenu en l'espèce.

Devant le Conseil de Prud'hommes, nous avons en effet soulevé que :

1/ La société en cause employait 170 salariés, et son service de contrôle, où travaillait notre client, occupait 5 salariés fixes et de nombreux intérimaires. Puisque ce travail pouvait être fait par un intérimaire, on ne voyait pas pour quelle raison un remplacement définitif devait être envisagé.

2/ Il n'existe pas de formation spécifique pour ce poste de travail. Il était donc difficile pour l'employeur de soutenir qu'il fallait pour ce poste des compétences très spécifiques, si bien que l'absence du salarié perturbe l'entreprise.

3/ Le responsable du service montage a été plus d'un an en arrêt maladie sans que l'employeur ait considéré qu'il fallait procéder à son remplacement définitif.

4/ La personne censée avoir été recruté pour remplacer notre client occupait en réalité un autre poste.

Par jugement du 24 novembre 2015, le conseil de prud'hommes de Longjumeau a prononcé la nullité de ce licenciement, indiquant : « *la société D. aurait pu rechercher un intérimaire dans l'attente de son retour d'arrêt maladie* ».

L'employeur a été condamné à payer la somme de 23 000 € à titre de dommages-intérêts à notre client.

2ème problème

L'employeur n'avait pas informé l'organisme de prévoyance des arrêts de travail du salarié, le privant en des prestations auxquelles il avait droit à titre de complément de salaire.

Le conseil de prud'hommes a condamné l'employeur à payer à notre client 26 000 € à titre de dommages-intérêts pour défaut de déclaration de son travail auprès de l'organisme assureur.

Pour obtenir la copie de cette décision :

<http://guillaumecousin-avocat.blogspot.fr/2016/08/revue-des-decisions-du-cabinet-le.html>