



L'absence prolongée comme motif de licenciement ?

Jurisprudence publié le **27/02/2014**, vu **3330 fois**, Auteur : [Jean-Philippe SCMITT Avocat](#)

En cas d'absence prolongée du salariée, l'employeur ne peut pas s'empresse de notifier la rupture du contrat.

Depuis maintenant plusieurs années, la Cour de cassation juge que le licenciement d'un salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie peut être justifié par un motif réel et sérieux lié à l'intérêt de l'entreprise et autre que la maladie. L'article L 1132-1 du Code du travail ne s'oppose en effet pas au licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Néanmoins, en cas d'absence prolongée du salariée, l'employeur ne peut pas s'empresse de notifier la rupture du contrat. D'abord parce que certaines conventions collectives prévoient une durée minimum d'absence avant d'envisager un licenciement pour perturbation de l'entreprise. Ensuite, la Cour de cassation pose plusieurs critères qui sont cumulatifs.

Le premier est que la désorganisation concerne l'entreprise et non pas uniquement le seul service où travaille le salarié. Le second est que l'employeur soit en mesure de prouver la désorganisation de l'entreprise, les juges se livrant à cet égard à une appréciation in concreto à partir de différents critères tenant au salarié (emploi occupé, qualification), à l'entreprise (taille, activité, organisation) et à la durée de l'absence. Il appartient en effet à l'employeur de rapporter la preuve que le fonctionnement de l'entreprise est perturbé et que cette perturbation rend nécessaire le remplacement définitif du salarié.

Et il s'agit là de la dernière condition posée par la haute juridiction, ce que rappelle l'arrêt du 15 janvier 2014 ; il faut en effet un nécessaire remplacement du salarié malade par un salarié en CDI. La particularité de cette affaire tenait au fait que le salarié malade avait été remplacé à son poste dans un premier temps par un salarié en CDD puis, face à la prolongation de l'absence, l'employeur avait procédé par un remplacement en cascade et promu le remplacement en contrat à durée indéterminé.

La Cour de cassation rappelle que le salarié malade ne peut être licencié que si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées dudit salarié et que si les perturbations entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié (Soc. 15 janvier 2014 n°12-21179).

Ainsi, le remplacement en cascade est permis sous 3 conditions :

- le remplacement définitif du salarié est intervenu dans un délai raisonnable par rapport à la date de son licenciement (l'arrêt parle d'une date proche du licenciement),
- le poste du salarié licencié a été pourvu en contrat à durée indéterminée,
- le poste laissé vacant par le remplaçant a lui-même donné lieu à une embauche en contrat à durée indéterminée.

Jean-Philippe SCHMITT

Avocat à DIJON (21)

Spécialiste en droit du travail

11 Bd voltaire

21000 DIJON

03.80.48.65.00