



Maladie et faute grave : l'employeur peut licencier

Actualité législative publié le **08/03/2013**, vu **1957 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité d'ingénieur développement électronique par une entreprise de gestion de flux. La société a convoqué la salariée à un éventuel licenciement en mars puis lui a notifié son licenciement pour faute le 14 mai 2008. Cette salariée avait fait l'objet d'un arrêt maladie du 7 avril au 5 mai de la même année.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son licenciement en licenciement nul car motivé par son état de santé.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel qui a rejeté la demande de la salariée. La faute grave du salarié peut justifier la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur au cours des périodes de suspension du contrat de travail.

Ce qu'il faut retenir : l'[article L1226-9](#) du [Code du travail](#) prévoit "qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie".

Source : Cass. soc. 27 février 2013, [n°11-27130](#)