



Les conditions du droit au licenciement d'un salarié pendant son arrêt maladie

publié le **21/08/2017**, vu **6473 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Un employeur a-t-il le droit de licencier un salarié en arrêt maladie ?

Même si un salarié en arrêt maladie est protégé, il peut faire l'objet d'une procédure de licenciement s'il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aussi, durant la période d'arrêt maladie, le contrat de travail du salarié peut être suspendu sous certaines conditions.

En principe, en cas de maladie, le salarié doit impérativement informer son employeur dans les meilleurs délais en lui transmettant un arrêt de travail prescrit par son médecin.

En cas de non-respect du délai d'information de l'employeur, le salarié risque alors un licenciement pour faute grave notamment s'il se ne présente pas au travail sans le justifier par un arrêt maladie.

Dès lors, le salarié qui a transmis un arrêt de travail à son employeur ne peut être licencié en raison de sa maladie.

Ainsi, la maladie d'un salarié ne peut jamais constituer à elle seule et même en partie une cause de licenciement.

Le licenciement serait donc nul car entaché d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Cependant, le salarié en arrêt maladie n'est pas intégralement protégé puisqu'il peut tout de même être licencié.

En effet, l'employeur a la possibilité de convoquer le salarié pour un entretien préalable à un licenciement même lorsque celui-ci est en arrêt de travail.

Aussi, l'employeur n'est pas obligé de reporter l'entretien préalable à tout licenciement lorsque que le salarié se trouve en arrêt maladie.

Par ailleurs, les arrêts maladie successifs d'un salarié peuvent justifiées le licenciement de celui-ci compte tenu de la désorganisation de l'entreprise.

En effet, l'employeur peut licencier un salarié en raison d'une absence prolongée ou d'absences répétées pour des raisons de santé d'origine non professionnelle.

Afin de justifier un licenciement pour désorganisation de l'entreprise, ces absences doivent :

- perturber le bon fonctionnement de l'entreprise

- rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié en arrêt de travail

Néanmoins, la perturbation de l'entreprise se différencie de la seule perturbation d'un service de l'entreprise où travaille le salarié.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de refuser d'admettre la validité un licenciement pour désorganisation de l'entreprise car l'absence du salarié affectait uniquement un seul service. **(Cour de cassation, chambre sociale, 1er février 2017, n°15-17.101).**

Toutefois, il est admis par exception qu'un licenciement pour désorganisation de l'entreprise soit accepté si l'absence du salarié affecte un service indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise. **(Cour de cassation, chambre sociale, 23 mai 2017, n°14-11.929).**

La licéité d'un tel licenciement s'apprécie alors selon la fréquence et la durée de l'absence, la situation de l'entreprise, la nature de l'emploi occupé ou encore l'impossibilité pour l'employeur d'organiser un remplacement temporaire.

Les conditions permettant de licencier un salarié en arrêt maladie sont ainsi soumise à une stricte interprétation de la part de la Cour de cassation.

En pratique, la Cour de cassation a sanctionné une cour d'appel qui avait considéré valable le licenciement d'un salarié sans avoir constaté que le remplacement ai eu lieu dans un délai proche de la date du licenciement, ni qu'aucune autre solution de remplacement temporaire n'était possible.

Elle précise que :

« D'une part, pour justifier la rupture, le remplacement définitif doit intervenir à une date proche du licenciement ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le remplacement définitif de la salariée serait intervenu dès le 1er avril 2010, ce dont il se déduit que le remplacement de la salariée est intervenu neuf mois avant son licenciement notifié le 28 décembre 2010 et, par conséquent, qu'à la date de son licenciement, l'absence de la salariée ne pouvait plus perturber le fonctionnement de l'entreprise et son remplacement définitif n'était plus nécessaire ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1232-1 du Code du travail.

D'autre part, la nécessité de procéder au remplacement définitif d'un salarié absent n'est caractérisée que si aucune autre solution de remplacement temporaire n'est possible » **(Cour de cassation, Chambre sociale, 31 mars 2016, n°14-21.682)**

En outre, le salarié peut être licencié pour raison disciplinaire, l'employeur peut alors maintenir une procédure disciplinaire engagée à l'encontre du salarié en arrêt de travail et le licencier dans le cadre de cette procédure.

Aussi, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié pendant son arrêt de travail s'il a découvert une faute commise par celui-ci, pendant son absence.

Enfin, l'employeur peut licencier un salarié en arrêt maladie lorsque le licenciement est économique, qu'il résulte donc d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail et refusée par le salarié.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com