Image not found or type unknown

Salarié absent pour maladie prolongée : licenciement possible ?

publié le **13/03/2013**, vu **3801 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

La maladie prolongée ne peut en tant que telle, constituer un motif de rupture de contrat de travail y compris lorsque le délai de garantie d'emploi prévu par la convention collective est dépassé.

Le licenciement n'est possible que si **l'absence entraîne une gêne considérable** pour le fonctionnement de l'entreprise ou du service et conduit la direction à **procéder au remplacement définitif du salarié** ; la preuve doit être apportée.

Faute pour l'employeur d'apporter la preuve de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent, les juges considèrent que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

RÉSUMÉ DE L'ARRÊT DE LA COUR D'APPEL DE REIMS DU 6 FÉVRIER 2013

Le développement d'un des secteurs d'activité de l'entreprise, fut-il au demeurant démontré, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, ne saurait être assimilé à une perturbation de l'entreprise directement liée à l'absence du salarié ni justifié son **remplacement** définitif.

L'absence du salarié ne doit pas seulement générer une gêne mais doit obligatoirement rendre nécessaire son **remplacement** définitif au sein de l'entreprise, nécessité qui s'apprécie tant au regard du poste occupé que de la taille de l'entreprise et sa capacité à faire face à l'absence.

Ainsi, ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, engagé en qualité de préparateur de commandes, pour perturbation de la bonne marche de l'organisation de l'activité de l'entreprise en raison de son absence engendrant des répercussions au niveau de l'organisation interne et un développement croissant important de l'activité d'un des secteurs de l'entreprise qui nécessite son **remplacement** définitif par l'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée pour mettre fin à la **succession** des **contrats à durée déterminée.**

L'employeur qui a procédé, selon ses propres affirmations, à l'embauche de salariés en **contrat à durée déterminée** durant l'absence du salarié ne démontre pas la nécessité dans laquelle il se serait trouvé de mettre fin à cette organisation et de recruter un salarié en contrat à durée indéterminée, de sorte que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Restant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur : http://www.conseil-juridique.net/claudia-canini/avocat-1916.htm

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés