Image not found or type unknown

Le licenciement pour désorganisation de l'entreprise

Jurisprudence publié le **24/01/2022**, vu **10365 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE revient sur le bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absence prolongée d'un salarié perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise.

CA AIX-EN-PROVENCE, 20 janvier 2022, RG n° 18/20397 *****

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE revient sur le bien-fondé d'un licenciement motivé par **l'absence prolongée d'un salarié** perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise.

En la matière, la Cour de cassation a rappelé récemment que l'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la **situation objective de l'entreprise** dont le fonctionnement est **perturbé** par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

Ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son **remplacement définitif** par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un **délai raisonnable** après celui-ci, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement **(Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-13.188).**

Par ailleurs, si le remplacement définitif du salarié absent peut se faire **en cascade**, le poste laissé vacant par le salarié licencié ou par le salarié remplaçant doit en tout état de cause **donner lieu à l'embauche** sous contrat à durée indéterminée **(Cass. soc., 28 juin 2017, n° 16-13.822).**

Enfin, ce motif de licenciement ne peut être retenu dans le cas d'une absence consécutive à un **accident du travail ou une maladie professionnelle** dans la mesure où l'article L. 1226-9 du code du travail dispose que l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie **(Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-19.273)** :

- soit d'une faute grave de l'intéressé,
- soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Au cas présent, un salarié a été engagé par un syndicat des copropriétaires en qualité de gardien concierge. A compter du 5 août 2016, ce dernier a été en **arrêt maladie**. Le 23 février 2017, le salarié a été licencié en raison d'une **désorganisation de la copropriété**

du fait de son absence prolongée et sur la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

Le salarié a, ultérieurement, saisi le Conseil de prud’hommes pour contester son licenciement.

Après avoir rappelé la jurisprudence visée plus haut, la Cour d'appel d’AIX-EN-PROVENCE constate que le licenciement repose sur la **désorganisation de la copropriété** du fait de l'absence prolongée du salarié et sur la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

La Cour relève que le salarié a été placé en arrêt maladie le **05 août 2016**. Or, le conseil syndical a fixé à l'occasion d'une réunion, le 19 septembre 2016, une **liste de travaux dans l'attente** du retour du salarié. Le conseil syndical a ensuite indiqué à l'occasion d'une réunion, le 24 janvier 2017, que l'arrêt maladie du salarié était prolongé jusqu'au 22 février 2017 inclus, et que des décisions **sont à prendre** pour la copropriété qui ne peut plus continuer d'être en attente d'une éventuelle reprise, beaucoup de travaux étant en suspens depuis plusieurs mois.

Le syndicat des copropriétaires a engagé suivant contrat à durée indéterminée un nouveau salarié à compter du **21 avril 2017** pour remplacer le salarié absent, étant rappelé que ce dernier a été licencié le **23 février 2017**.

Il résulte de ces éléments que la perturbation dans le fonctionnement de la copropriété du fait de l'absence prolongée du salarié ainsi que son remplacement définitif dans un délai raisonnable après le licenciement sont établis, de sorte que le licenciement **repose sur une cause réelle et sérieuse**.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l’arrêt est définitif et n’a pas fait l’objet d’un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés