Image not found or type unknown

ASSEMBLEE PLENIERE, 22 AVRIL 2011 SUR LE LICENCIEMENT EN CAS DE MALADIE PROLONGEE

publié le **26/04/2011**, vu **10047 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

La Cour de cassation en sa formation Plénière, vient de rendre un arrêt intéréssant en droit social le 22 avril 2011, Mme M. X./Syndicat des copropriétaires Y... représenté par son syndic, la société Stoops, pourvoi N° 09-43-334, en ce qu'il rappelle les règles anti discriminatoires en matière de licenciement d'un salarié en arrêt de maladie prorogé et la possibilité de licencier pour des raisons uniquement objectives de perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise aux visas des articles L 1132-1 et L 1235-3. En résumé le licenciement d'un salarié par son état de santé sera possible par son remplacement par un autre salarié et non par son remplacement par un contrat de sous-traitance...

La Cour de cassation en sa formation Plénière, vient de rendre un arrêt intéréssant en droit social le **22 avril 2011**, Mme M. X./Syndicat des copropriétaires Y... représenté par son syndic, la société Stoops**,** *pourvoi N° 09-43-334,* en ce qu'il rappelle les règles anti discriminatoires en matière de licenciement d'un salarié en arrêt de maladie prorogé et la possibilité de licencier pour des raisons uniquement objectives de perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise aux visas des articles L 1132-1 et L 1235-3.

En résumé le licenciement d'un salarié par son état de santé sera possible par son remplacement par un autre salarié et non par son remplacement par un contrat de sous-traitance...

Concrètement ,pour licencier une salariée en arrêt de maladie prolongée, il faudra démontrer absolulument au conseil de Prud'Hommes
- Un grave degré de désorganisation **au sein de l'entreprise**
- La nécessité de procéder au remplacement définitif (ce qui suppose non seulement qu'ont été épuisées **les possibilités de remplacement temporaires** mais en outre qu'un **tel remplacement définitif du salarié licencié a été effectivement opéré** après le licenciement)

I- Analyse de l'arrêt

En l'éspèce, une gardienne avait été licenciée pour *“maladie prolongée rendant nécessaire son remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal du service gardiennage*”.

La salariée avait poursuivi son employeur, le syndicat des copropriétaires devant le conseil de Prud'Hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond ont validé le licenciement, au motif que les tâches de la salariée avaient été exactement reprises par un salarié d'une société de service, ce qui démontrait la bonne foi de l'employeur et démontrait son remplacement effectif et définitif.
Cassation, car la motivation, ne rentre pas dans les conditions légales visées.
En effet, le licenciement sera possible lorsque le fonctionnement du service ou de l'entreprise sera perturbé par l'absence prolongée ou par des absences répétées du salarié en raison de son état de santé.
cependant, ce licenciement sera soumis à la condition que les perturbations occasionnées entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié malade par l'engagement d'un autre salarié **et non par la souscription d'un contrat de sous-traitance..**

Le premier texte vise les mesures anti-discrimination discrimination

Article L1132-1: Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, **aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte**, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille **ou en raison de son état de santé ou de son handicap.**
Le second texte concerne le licenciement sans cause réelle et sérieuse
Article L1235-3 Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

II- Présentation de l'arrêt Assemblée Plénière, 22 avril 2011 : Mme M. X./Syndicat des copropriétaires Y... représenté par son syndic, la société Stoops, *pourvoi N° 09-43-334*

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que si l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte 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 ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ;

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Attendu, selon l’arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 18 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.251), que Mme X..., employée depuis le 1er mai 1983 par le syndicat des copropriétaires du Y... à Paris en qualité de gardienne à temps complet, s’est trouvée en arrêt de travail pour maladie du 8 au 23 mars 2003, puis du 25 avril au 30 novembre 2003 ; qu’ayant été licenciée le 19 novembre 2003, avec un préavis expirant le 22 février 2004, pour le motif suivant : “maladie prolongée rendant nécessaire votre remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal du service gardiennage”, elle a saisi la juridiction prud’homale de diverses demandes ;

Attendu que pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée des demandes présentées de ce chef, l’arrêt retient que les tâches confiées à Mme X... ont été intégralement reprises par un salarié d’une entreprise de services dans le cadre de dispositions s’inscrivant dans la durée, ce qui caractérise son remplacement effectif et définitif dans des conditions établissant la bonne foi du syndicat des copropriétaires, au demeurant présumée, ce système d’emploi indirect ayant l’avantage de mieux le garantir d’une absence prolongée du gardien, situation dont il avait durablement pâti et contre laquelle il était en droit de se prémunir ;

Qu’en statuant ainsi, la cour d’appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en sa disposition condamnant le syndicat des copropriétaires de l’immeuble Y... à Paris à payer à Mme X... une somme à titre de reliquat d’indemnité conventionnelle de licenciement, l’arrêt rendu le 29 janvier 2009, entre les parties, par la cour d’appel de Paris ; remet, en conséquence, pour le surplus, la cause et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d’appel de Versailles ;

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés