Image not found or type unknown

Pas de licenciement pour maladie lorsqu'un remplacement provisoire est possible

Actualité législative publié le **13/05/2014**, vu **2640 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Dans un récent arrêt du 30 avril 2014, la Cour de cassation jugeait dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée pour absences répétées en raison de sa maladie alors que son remplacement provisoire était possible jusqu'à son retour.

Il est de jurisprudence constante que le salarié absent de façon prolongée ou répétée pour maladie peut être licencié si et seulement si, son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et nécessite son remplacement défintif (cass. soc. 24 avril 1990, n° 87-44.817 D. ; Cass. soc. 3 octobre 1980, n° 79-40250, BC V n° 138 ; cass. soc. 6 juin 1984, n° 82-41630, BC V n° 282).

Ainsi, dans son arrêt du 30 avril 2014, la Cour de cassation tirait les conséquences de sa jurisprudence en estimant **injustifié le licenciement fondé sur les absences répétées de la salariée malade alors que l'employeur pouvait la remplacer provisoirement jusqu'à son retour.**

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Informations pour se rendre au **Cabinet de Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux** - **contact@avocat-jalain.fr**

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

Cass. soc. 30 avril 2014, n°13-11533

" *LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :*

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 18 décembre 2012), que Mme X..., engagée le 20 janvier 1989 par l'association Diaconat Bethesda (l'association) en qualité de secrétaire et promue le 1er janvier 2008 au poste d'assistante de direction, a été en arrêt de travail pour maladie à de nombreuses reprises à compter du mois de janvier 2009 ; qu'elle a été licenciée le 21 septembre 2009 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait interdiction à l'employeur de licencier un salarié en raison de son état de santé, ne fait pas obstacle au licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par les absences répétées ou l'absence prolongée du salarié, dès lors que cette perturbation entraîne la nécessité pour

l'employeur de procéder au remplacement définitif de l'intéressé, qui doit intervenir à une date proche du licenciement ; que, par ailleurs, la réalité et le sérieux du motif du licenciement s'apprécient au jour où la décision de rompre le contrat est prise par l'employeur ; que la réalité et le sérieux des perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée du salarié doivent donc être appréciés au jour de la rupture ; et qu'en déniant toute réalité à la perturbation invoquée par l'association au motif que le 29 avril 2009, elle avait procédé au recrutement provisoire de Mme Y... sans vérifier si, au jour du licenciement le 21 septembre 2009, eu égard à la prolongation de l'absence de la salariée qui occupait un poste unique dans l'établissement, la solution provisoire adoptée par l'employeur d'avoir recours à un contrat à durée déterminée pour remplacer Mme X... dans ses fonctions d'accueil, tandis que ses tâches administratives avaient été réparties entre ses deux collègues, pouvait être pérennisée plus longtemps sans aucun trouble dans le fonctionnement du service, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que la nécessité de remplacer définitivement le salarié dont les absences répétées ou l'absence prolongée entraîne des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise résulte du recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le poste de la salariée à une date proche du licenciement, qui peut lui être antérieure ou postérieure de deux mois ; et qu'en se bornant à qualifier de « particulièrement long » et exclusif de la nécessité de remplacer la salariée absente depuis plus de six mois, le délai de deux mois utilisé par l'association pour pourvoir le poste d'assistant de direction d'un établissement hospitalier,- ce qui nécessitait une recherche et une sélection des candidats susceptibles d'occuper ce poste qui requiert des compétences particulières-, sans motiver cette affirmation péremptoire, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

***Mais attendu que, s'étant exactement placée à la date du licenciement et appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel, qui a constaté l'absence de nécessité du remplacement définitif de la salariée absente alors que l'employeur était en mesure de la remplacer provisoirement jusqu'à son retour, a, sans être tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, légalement justifié sa décision** ;*

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen, qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi principal de l'employeur ;

Déclare non admis le pourvoi incident de la salariée ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente avril deux mille quatorze."

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés