



# Conditions du licenciement d'un salarié malade

publié le **04/11/2011**, vu **3394 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**Il peut arriver qu'un employeur veuille licencier un salarié du fait de son absence prolongée pour maladie. Néanmoins, les règles en la matière sont strictes. L'employeur devra respecter certaines conditions. 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. Dans un arrêt du 22 avril 2011, la Cour vient préciser les conditions applicables à l'employeur désireux de licencier son salarié malade. Cet arrêt s'inscrit dans un mouvement général de la jurisprudence et tend à assurer le maintien dans l'emploi du salarié malade.**

Il peut arriver qu'un employeur veuille licencier un salarié du fait de son absence prolongée pour maladie.

Néanmoins, les règles en la matière sont strictes. L'employeur devra respecter certaines conditions.

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.

Dans un arrêt du 22 avril 2011, la Cour vient préciser les conditions applicables à l'employeur désireux de licencier son salarié malade.

Cet arrêt s'inscrit dans un mouvement général de la jurisprudence et tend à assurer le maintien dans l'emploi du salarié malade.

En l'espèce, la salariée était employée par un syndicat de copropriétaires en qualité de gardienne d'un immeuble au sein duquel elle occupait, semble-t-il, un logement de fonctions.

La prolongation de la maladie pouvait donc être de nature à perturber le fonctionnement de cette « entreprise » particulière qu'est un syndicat de copropriétaires puisque l'on peut imaginer que la nature de la tâche et le nombre de salariés ne fournissaient pas à l'employeur une souplesse organisationnelle telle qu'il puisse restructurer l'entreprise dans l'attente d'un retour de la salariée à son poste.

**La Cour de Cassation estime que « l'article L1132-1 du Code du travail 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.**

**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 »** (Cass. ass. plén., 22 avr. 2011, n° 09-43.334, P+B+R+I, Mme L. c/ Syndicat des copropriétaires 92-94 rue d'Alésia, représenté par son syndic, la société Stoops : JurisData n° 2011-006527).

La décision rendue par l'assemblée plénière de la Cour de cassation considère donc qu'il convient d'entendre par « remplacement définitif », « l'engagement d'un autre salarié ».

Il est de jurisprudence constante que le remplacement n'est pas définitif s'il résulte de l'emploi d'un travailleur intérimaire ou d'un travailleur sous contrat à durée déterminée.

Mon cabinet est à votre disposition pour tous conseils et contentieux.

Joan DRAY  
Avocat à la Cour  
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare  
75009 -PARIS  
TEL:01.42.27.05.32  
FAX: 01.76.50.19.67