Image not found or type unknown

LE LICENCIEMENT CONSECUTIF A L'ABSENCE DU SALARIE MALADE

publié le **08/01/2010**, vu **12530 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Dans toutes les entreprises, il arrive parfois qu'un salarié s'absente en raison d'une maladie professionnelle ou non. Dans ce cas, la maladie du salarié n'est qu'une cause de suspension de l'exécution du contrat de travail, le lien contractuel entre les deux parties subsiste. La maladie est donc une cause de suspension du contrat de travail mais ne constitue pas en soi un motif de licenciement (I). Le licenciement d'un salarié en arrêt maladie motivé par ses absences prolongées ou répétées est possible, mais il est très encadré par le droit du travail(II).

I/ LA MALADIE DU SALARIE EST UNE CAUSE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'article 1132 du Code du travail précise qu'il est strictement interdit de licencier un salarié en raison de son unique état de santé mais également pour d'autres motifs qui ne feront pas l'objet de cette article.

L'employeur qui envisagera un licenciement fondé sur le seul motif de l'état de santé serait un licenciement discriminatoire et le salarié pourrait en demandé la nullité et son droit à réintégration dans l'entreprise.

Néanmoins, si l'état de santé du salarié ne peut constituer un motif de licenciement, il n'est pas pour autant déraisonnable de considérer que l'employeur, face à l'absence prolongée de son salarié, ne saurait être privé du droit de le licencier.

En effet, les petites entreprises et notamment les artisans, qui confèrent à leur salarié des attributions souvent bien spécifiques, ne peuvent se voir imposer de manière prolongée des absences même justifiées, ce qui aurait un effet préjudiciable non seulement sur le bon fonctionnement de l'entreprise mais sur également sur la pérennité de cette dernière.

La jurisprudence a ainsi énumérée au fil de ses arrêts les conditions dans lesquelles l'employeur pouvait légitimement procéder au licenciement du salarié absent pour maladie et donc justifié sans que le salarié puisse lui opposer un licenciement abusif.

II/ LES CRITÈRES DÉFINIS PAR LA JURISPRUDENCE

Il n’est inutile de rappeler que la maladie du salarié n’étant pas un motif en soi de rupture, l’employeur qui envisage de se séparer de son salarié absent pour maladie, devra procéder à son licenciement.

Toutefois, ce licenciement ne sera légitime que si l’employeur apporte la preuve que le fonctionnement de l\'entreprise est perturbé par l\'absence prolongée ou les absences répétées du salarié et que ces perturbations rendent nécessaires le remplacement définitif du salarié absent (Cass. soc., 13 mars 2001).

Ces conditions sont cumulatives

De ce fait, il paraît évident que l’employeur ne pourra procéder au licenciement du salarié qui a repris son poste de travail, l’absence ayant cessée, il est donc inutile de le remplacer définitivement.

L\'employeur ne dois pas agir hâtivement et devra vérifier, au préalable, la date de reprise prévisible du salarié malade.

En tout état de cause, il appartient à l’employeur de rapporter la preuve que le fonctionnement de l’entreprise est perturbé et que cette perturbation rend nécessaire le remplacement définitif du salarié.

De même , la jurisprudence a considéré que les absences du salarié malade devaient perturbaient le fonctionnement de l\'entreprise et non point seulement le service auquel il est rattaché.(Cass Chambre sociale 2 décembre 2009).

Par conséquent, une simple gène est à elle seule insuffisantes pour justifier une telle mesure et l\'employeur devra rapporter la preuve d\'un réelle désorganisation de l\'entreprise.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans le cas d’un licenciement pour absences répétées ou prolongées liées à l’état de santéd’un salarié, cela emporte obligatoirement son remplacement définitif, c\'est-à-dire une nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée (CDI).

En cas de contestation, le juge tiendra, bien entendu, compte de la taille de l’entreprise, des fonctions du salarié, de la nature de l’activité, des effectifs, de la durée des absences pour apprécier la légitimité du licenciement entrepris par l’employeur.

Le remplacement définitif du salarié sera apprécié par rapport à ses fonctions par le juge dufond.

Ainsi, lorsque le salarié malade est remplacé par un autre salarié en CDD ou en intérim, l’employeur n’aura pas justifié de la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent et il pourra être condamné pour licenciement sans cause réelles et sérieuse.

Par ailleurs, il importe de noter que certaines conventions collectives comportent souvent des clauses relatives à la rupture du contrat de travail en cas de maladie du salarié.

Cette clause de\" garantie d\'emploi\" fixe la durée pendant laquelle le contrat de travail setrouve suspendu par la maladie et interdit à l’employeur de licencier un salarié pendant ce temps déterminé.

Ces dispositions conventionnelles s\'appliquent non seulement en cas de maladie prolongée mais également en cas d\'absences répétées pour maladie (Cass soc. 18.11.1997)

Dans ce cas, l’employeur devra veiller à respecter cette clause et s’interdire de licencier un salarié malade pendant la durée de la garantie nonobstant la désorganisation de l’entreprise produite par les absences répétées ou prolongées du salarié malade.

A l\'expiration de la période de la garantie d\'emploi, l\'employeur pourra procéder à un tel licenciement sous réserve qu\'il justifie d\'une cause réelle et sérieuse.

Mais avant de prendre une décision définitive, l\'employeur devra conformément aux dispositions conventionnelles adresser au salarié malade absent une mise en demeure de reprendre le travail à une date précise.

L\'employeur qui met fin au contrat de travail en raison des absences prolongées et répétes doit respecter la procédure de licenciement:

- L\'entretien préalable,
- Le préavis,
- Le droit individuel à la formation,
- l\'indemnité légale de licenciemen

L\'employeur devra indiquer dans la lettre de licenciement d\'une part, la perturbation du fonctionnement de l\'entreprise et d\'autre part, la nécessité du remplacement définiif du salarié.
En définitive, si le salarié malade bénéficie d\'une protection puisque que ses absences justifiées le mettent à l\'abri d\'une rupture de son contrat de travail, cette protection demeure relative.
L\'employeur qui envisage de licencier un salarié malade en raison de ses absences certes justifiées, devra faire preuve de prudence avant d\'introduire toute procédure qui pourrait être lourdes de conséquences.
Il devra faire la preuve d\'un trouble, d\'une désorganisation au sein de l\'entreprise et de la nécessité de remplacer définitivement le salarié.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je me tiens à votre disposition pour tous litiges inhérents au licenciement quel que soit son motif.
Maître Joan DRAY

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés