



le licenciement et le salarié malade

publié le **31/03/2011**, vu **3387 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La jurisprudence vient de préciser les conditions dans lesquelles un employeur peut procéder au licenciement d'un salarié malade.

Dans un précédent article intitulé "la salarié et la maladie", il était indiqué la jurisprudence constante, qu'il n'est pas inutile de rappeler et notamment:

que le licenciement d'un salarié dont l'absence prolongée pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise n'est possible que si l'employeur justifie de la nécessité de pourvoir, du fait de cette perturbation, au remplacement définitif de l'intéressé.

De nombreux employeurs ont cru pouvoir pallier à cette absence et justifiaient le licenciement en procédant au remplacement en interne du salarié malade.

La Cour de Cassation vient de préciser que le remplacement par une mutation en interne n'est possible qu'à la condition d'une nouvelle embauche sous contrat de travail à durée indéterminée. (Cass. soc. 26 janvier 2011 n° 09-71.907 (n° 290 F-D), Quirin c/ Sté Swisslife assurance et patrimoine).

De même certains employeurs pensent pouvoir licencier un salarié malade en lui substituant un autre salarié de l'entreprise mais pour une durée de travail moindre, tel qu'un temps partiel..

Ce comportement risque gravement d'être sanctionné car les Tribunaux rappellent régulièrement que l'embauche d'un salarié en remplacement du salarié malade pour une durée moindre ne répond pas aux exigences du remplacement définitif.

En définitive, les employeurs devront prendre la précaution d'embaucher sous CDI un autre salarié interne et pour une durée équivalente.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Maître Joan DRAY

joandray@gmail.com