

ALERTE 78 DU 25 AVRIL 2016

L'ABSENCE PROLONGÉE D'UN SALARIÉ POUR MALADIE PEUT CONSTITUER UN MOTIF VALABLE DE LICENCIEMENT

L'article L.1132-1 du code du travail interdit le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé. Toutefois, la jurisprudence reconnaît la possibilité à un employeur de licencier un salarié absent pour maladie, non pas en considération de son état de santé, mais en raison des perturbations causées dans le fonctionnement de l'entreprise par les absences prolongées ou répétées du salarié, lorsque ces perturbations rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 31 mars 2016 (n°14-21682) qui apporte également quelques précisions sur la notion de remplacement définitif du salarié.

En l'espèce, un salarié absent pour maladie depuis environ deux ans a été licencié, son absence prolongée causant des perturbations pour l'entreprise et nécessitant son remplacement. Le salarié conteste le caractère nécessaire de son remplacement puisque celui-ci n'est intervenu que trois mois après son licenciement.

La Cour de cassation lui donne raison, considérant que l'embauche de son remplaçant n'était pas intervenue à une date assez proche du licenciement du salarié absent.

Ainsi, pour pouvoir licencier valablement un salarié absent pour maladie, son remplacement définitif doit intervenir en CDI, porter sur le même poste, avec un horaire équivalent, et être concomitant au licenciement du salarié absent.

En outre, l'employeur doit pouvoir justifier d'une désorganisation de son entreprise, laquelle s'apprécie en considération du nombre et de la durée des absences, de la taille de l'entreprise et de la nature des fonctions exercées par le salarié absent.