

Les absences pour maladie ne peuvent justifier un licenciement que si elles sont répétées ou prolongées, perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié(Cass. soc., 16 juill. 1998, no97-43-484). Selon les juges, ce licenciement n'est pas motivé par l'état de santé, mais par des contraintes d'organisation internes à l'entreprise.

Il doit bien être distingué du licenciement pour inaptitude.

Un tel licenciement n'est pas disciplinaire. L'employeur doit :

- verser au salarié des indemnités de rupture
- lui demander d'exécuter son préavis.
- lui verser une indemnité compensatrice de préavis s'il le dispense de l'exécution du préavis, peu important que le salarié soit en arrêt maladie durant le préavis (Cass. soc., 24 nov. 1999, no97-42. 817).

En revanche, à défaut de dispense du préavis par l'employeur, le salarié ne sera payé du préavis que s'il est en mesure de l'effectuer. Ainsi, s'il redevient apte à travailler avant la fin de son préavis, il doit en informer son employeur pour que celui-ci lui fasse exécuter le reliquat de son préavis.

Absences prolongées ou répétées

Ce n'est que lorsque les absences du salarié du fait de sa maladie se prolongent ou sont répétées qu'un licenciement peut être envisagé. Il convient de tenir compte des périodes de garantie d'emploi instituées par certaines conventions collectives.

Durant cette période, l'employeur ne peut licencier le salarié absent pour maladie. Ce n'est qu'au-delà de la période de garantie d'emploi que l'employeur peut envisager le licenciement du salarié malade. A cet égard, le simple dépassement de la période de protection ne permet pas à l'employeur de procéder au licenciement du salarié ; il devra toujours établir que l'absence de ce dernier a perturbé le fonctionnement de l'entreprise et rendu nécessaire son remplacement définitif. L'absence du salarié en raison de son état de santé ne constitue jamais une faute et cela même si cette absence nuit à l'entreprise (rendez-vous ou importante réunion manqués, client mécontent...).

S'il résulte des termes de la lettre de licenciement que l'employeur considère les absences du salarié comme fautives, les juges saisis en cas de litige considéreront qu'il y a licenciement disciplinaire : ils devront alors seulement déterminer si le salarié a eu un comportement fautif ; la question d'une éventuelle perturbation du fonctionnement de l'entreprise sera sans objet et le licenciement aura toutes les chances d'être déclaré sans cause réelle et sérieuse(Cass. soc., 26 oct. 1999, no97-41.679).

Perturbation du fonctionnement de l'entreprise

Les absences prolongées ou répétées du salarié doivent perturber le fonctionnement de l'entreprise. Tel n'est pas le cas lorsque la charge de travail du salarié peut être aisément répartie entre les autres salariés présents. De même, le fonctionnement de l'entreprise n'est pas perturbé lorsque le remplacement du salarié malade est aisé (CDD ou intérim).

Il importe peu à cet égard que ce remplacement ait un coût supérieur à la rémunération du salarié absent.

Pour apprécier cette atteinte au fonctionnement normal de l'entreprise, il convient de prendre en considération:

- la taille de l'entreprise, l'absence d'un salarié n'ayant pas les mêmes conséquences selon que l'effectif de l'entreprise est faible ou important;
- les fonctions du salarié. Il est par exemple difficile de pourvoir au remplacement temporaire d'un salarié dont les fonctions sont très spécialisées. A l'inverse, la perturbation du fonctionnement de l'entreprise n'est pas établie lorsque la salariée absente a peu de qualification et peut ainsi être facilement remplacée (Cass. soc., 5 oct. 1999, no97-42.882 ; Cass. soc., 4 oct. 2000, no98-42.501).

L'absence du salarié doit avoir des effets perceptibles sur le fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit être en mesure de démontrer la désorganisation entraînée par les absences du salarié malade(Cass. soc., 19 mai 1998, no96-41.123). La lettre de licenciement doit expliciter l'effet «perturbateur» des absences pour maladie. Si elle se contente de mentionner l'absence prolongée pour maladie, le licenciement est alors considéré comme motivé par l'état de santé, ce qui justifie son annulation ou, tout au moins, le versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse(Cass. soc., 23 janv. 2001, no98-42.553).

Remplacement définitif du salarié

Le licenciement doit être effectué en vue du remplacement définitif du salarié. Si cette condition semblait, par le passé, ne pas toujours être exigée par les juges(Cass. soc., 5 janv. 1999, no96-45.387), désormais, la Cour de cassation la réaffirme dans un récent arrêt de principe.

Le licenciement d'un salarié en raison de ses absences répétées pour maladie est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque son poste est définitivement supprimé (Cass. soc., 4 juin 1998, no96-40.308).

L'embauche doit être définitive: une embauche en CDD pour une période couvrant l'absence du salarié ne suffit pas (Cass. soc., 10 mars 1999, no97-40.106). L'employeur n'est pas tenu de rechercher le reclassement du salarié à remplacer sur d'autres postes de travail (Cass. soc., 22 mars 2000, no98-41.076).

Et lorsque le salarié ne reprend pas son travail. ...

Si à l'issue de l'arrêt maladie, le salarié ne reprend pas son travail, l'employeur ne peut le considérer de ce seul fait démissionnaire. Il lui appartient d'user de son pouvoir disciplinaire et de licencier le salarié en raison du manquement à ses obligations (Cass. soc. , 9 mars 1999, no96-41.734).

Une mise en demeure au salarié lui enjoignant de réintégrer son travail semble néanmoins un préalable nécessaire avant l'engagement de la procédure de licenciement disciplinaire.

NOTES





Les Fiches Techniques Maladie et Licenciement

68

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Industries chimiques
Industrie pharmaceutique
Caoutchouc
Plasturgie

Verre et métiers du Verre
Instruments à Ecrire
Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution Février 2011

