

Maladie (absences prolongées et répétées)

Perturbations pouvant justifier un licenciement

La maladie n'est pas un motif de licenciement - La maladie du salarié entraîne, en principe, une simple suspension du contrat de travail. Il est en effet interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf [inaptitude physique](#)* constatée par le médecin du travail, sous réserve, dans ce cas, de respecter des règles spécifiques (c. trav. [art. L. 1132-1](#)) [voir [Discriminations \(interdiction des\)](#)*, [Inaptitude physique \(licenciement\)](#)* et [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)*]. La maladie elle-même ne peut donc pas justifier un licenciement.

Les conséquences de l'absence peuvent être un motif de licenciement - S'il est en principe interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé (voir ci-avant), les conséquences de l'absence de l'intéressé, en cas d'absences répétées ou de maladie prolongée, sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent, en revanche, justifier son licenciement si certaines conditions sont remplies.

Certaines circonstances excluent la possibilité de prononcer un licenciement pour ce motif (voir ci-après).

Conditions à remplir

Deux conditions à remplir - Un licenciement n'est possible que si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé et si le remplacement définitif du salarié malade est nécessaire.

Absences perturbant le fonctionnement de l'entreprise - Les absences doivent avoir des répercussions réelles sur l'entreprise. La preuve de la désorganisation de l'entreprise peut être difficile à apporter eu égard au faible niveau de qualification et à la banalité des tâches du salarié absent (cass. soc. 23 janvier 2013, n° [11-13904](#) D). Par ailleurs, la perturbation du seul service où travaille le salarié ne suffit pas (cass. soc. 2 décembre 2009, n° [08-43486](#) D), sauf si ce service est essentiel à l'entreprise (cass. soc. 16 septembre 2009, n° [08-41841](#) D). Il en est de même lorsque l'absence affecte uniquement un établissement de l'entreprise (ex. : magasin) (cass. soc. 23 janvier 2013, n° [11-28075](#) D) ou encore le secteur de prospection d'un salarié commercial (cass. soc. 13 mai 2015, n° [13-21026](#) D).

Remplacement « définitif » - La notion de remplacement définitif suppose l'embauche en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié :

- soit pour occuper le poste du salarié licencié ;
- soit pour occuper celui d'un autre salarié de l'entreprise muté au poste du salarié licencié (cass. soc. 20 février 2008, n° [06-46233](#) D ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-67073](#), BC V n° 33).

Le licenciement d'un directeur d'association pour absence prolongée entraînant des perturbations dans le fonctionnement de l'association et nécessitant de le remplacer a été jugé valable. L'employeur avait muté « définitivement » un des infirmiers au poste de directeur et recruté une infirmière en CDI afin de pourvoir le poste ainsi laissé vacant (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-21179](#), BC V n° 17).

Seule l'embauche en CDI satisfait à la condition d'un remplacement définitif. La nécessité de procéder à un remplacement définitif n'est pas caractérisée dans les cas suivants :

- embauche en CDD (cass. soc. 21 mai 2008, n° [07-41511](#) D ; cass. soc. 20 mai 2009, n° [08-40432](#) D) ;
- recours à un intérimaire ou à un prestataire de services (cass. soc. 13 mars 1991, n° [87-43819](#), BC V n° 135 ; cass. soc. 18 octobre 2007, n° [06-44251](#), BC V n° 163 ; cass. ass. plén. 22 avril 2011, n° [09-43334](#), B. ass. plén. n° 3) ;

-remplacement par un autre salarié dont le poste est laissé vacant (cass. soc. 10 mai 2006, n° [04-45500](#) D ; cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-41970](#) D) ;

-absence du salarié malade pouvant être palliée, sans difficultés particulières, par une nouvelle répartition du travail au sein de l'entreprise et par une embauche temporaire jusqu'au retour de l'intéressé (les juges ont estimé, en l'espèce, que cette solution provisoire pouvait être prolongée sans créer de trouble pour l'entreprise) (cass. soc. 30 avril 2014, n° [13-11533](#) D).

Remplacement dans un délai raisonnable - En cas de contentieux, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a procédé au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable après le licenciement (cass. soc. 10 novembre 2004, n° [02-45156](#), BC V n° 283 ; cass. soc. 15 novembre 2006, n° [04-48192](#), BC V n° 343), voire avant le licenciement (cass. soc. 16 septembre 2009, n° 08-41879, BC V n° 186). Lorsque la personne destinée à assurer le remplacement définitif est engagée après le licenciement, ce délai se décompte à partir du licenciement et non à partir de la fin du préavis (cass. soc. 28 octobre 2009, n° [08-44241](#), BC V n° 234). Il n'y a aucune règle fixée en la matière. En cas de contentieux, le délai est apprécié au cas par cas par les juges.

1. Le remplacement définitif du salarié malade intervenu moins de 6 semaines après le licenciement a été jugé comme ayant été effectué dans un délai raisonnable (cass. soc. 8 avril 2009, n° [07-44559](#) D).
2. Il en est de même pour un délai de 2 mois, voire de 3 mois et demi (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15697](#) D ; cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-21179](#), BC V n° 17).
3. En revanche, un délai de 7 mois a été jugé trop long (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15101](#) D).

Remplacement « total » - Non seulement le remplacement du salarié malade doit être définitif (c'est-à-dire via un CDI), mais il doit aussi être total. L'employeur doit donc veiller à ce que la durée du travail du salarié recruté soit d'un volume horaire équivalant à celui du salarié malade. À défaut, le licenciement peut être considéré comme sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 6 février 2008, n° [06-44389](#), BC V n° 32 ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-67073](#), BC V n° 33).

Remplacement au sein de l'entreprise employeur - C'est l'employeur du salarié en arrêt maladie qui doit embaucher la personne destinée à assurer le remplacement définitif. Si le recrutement est effectué par une autre société du groupe, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, le fait que le salarié licencié travaillait au sein d'un service commun aux sociétés du groupe, lui-même organisé de manière transversale, de sorte que les salariés, même s'ils appartenaient à des sociétés juridiquement distinctes, travaillaient en réalité dans des équipes intégrées, ne permettait pas de déroger à cette règle (cass. soc. 25 janvier 2012, n° [10-26502](#), BC V n° 21).

Motivation de la lettre de licenciement - La lettre de licenciement doit mentionner à la fois la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et la nécessité du remplacement définitif de l'intéressé (cass. soc. 13 mars 2001, n° [99-40110](#), BC V n° 84 ; cass. soc. 19 octobre 2005, n° [03-46847](#), BC V n° 294 ; cass. soc. 8 avril 2009, n° [07-43909](#), BC V n° 105), sinon le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Cas excluant un licenciement

Inaptitude physique - Un salarié en arrêt maladie après avoir été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail ne peut pas être licencié en raison des perturbations causées par son absence et de la nécessité de le remplacer définitivement (cass. soc. 5 décembre 2012, n° [11-17913](#), BC V n° 320). Si un salarié est déclaré inapte, une procédure spécifique doit être respectée, la première étape impérative étant de rechercher un reclassement [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)*].

Obligation de sécurité non respectée - Lorsque l'absence prolongée d'un salarié est la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au [harcèlement moral](#)* dont il a été l'objet, l'employeur ne peut pas, pour le licencier, se prévaloir du fait qu'une telle absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise ; s'il le fait, ce licenciement est nul (cass. soc. 11 octobre 2006, n° [04-48314](#), BC V n° 301 ; cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-41640](#) D) [voir [Hygiène et sécurité \(obligations de l'employeur\)](#)*].

Ce n'est pas au salarié de prouver que le harcèlement moral dont il dit avoir été l'objet était la cause de ses absences répétées ou prolongées. Dès lors que le salarié produit des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement, il appartient à l'employeur de démontrer que le licenciement est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-20688](#), BC V n° 16).

Plus globalement, lorsqu'un salarié est en arrêt maladie prolongé en raison d'un manquement de l'employeur à

son obligation de sécurité, il ne peut pas être licencié pour cause de désorganisation de l'entreprise (cass. soc. 13 mars 2013, n° [11-22082](#), BC V n° 71), sinon ce licenciement pourrait être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Un salarié avait été licencié pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise. Il disait avoir été exposé à un stress permanent et prolongé en raison d'une surcharge de travail. Selon lui, cette situation s'était traduite par un épuisement professionnel et une dégradation de son état de santé, à l'origine de son arrêt de travail. Sa demande d'indemnisation au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement a d'abord été rejetée par les juges du fond. Mais cette décision a ensuite été invalidée par la Cour de cassation car les juges auraient dû rechercher s'il n'y avait pas un lien entre la maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (cass. soc. 13 mars 2013, n° [11-22082](#), BC V n° 71).

Procédure et indemnités de licenciement

L'employeur doit respecter les obligations légales, conventionnelles, contractuelles, voire issues des usages en la matière [voir [Licenciement personnel \(procédure\)](#)* et [Indemnité de licenciement](#)*].

L'indemnité compensatrice de préavis n'est due que si le salarié est apte à effectuer ce préavis [voir [Préavis \(indemnité compensatrice\)](#)*].

Dispositions conventionnelles

Clauses de garantie d'emploi - Les conventions et accords collectifs peuvent prévoir que, pendant une certaine période, l'employeur ne peut pas licencier un salarié malade pour un motif se rattachant à son état, mais que, passé ce délai, s'il est dans la nécessité de le remplacer définitivement du fait de perturbations engendrées sur le fonctionnement de l'entreprise, il est en droit de rompre le contrat de travail. L'employeur doit respecter ces dispositions conventionnelles, c'est-à-dire ne pas rompre le contrat de travail pendant la période protégée, faute de quoi le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 20 novembre 1991, n° [90-41699](#), BC V n° 518 ; cass. soc. 29 juin 2011, n° [10-11052](#), BC V n° 171).

Clauses de « prise d'acte de la rupture » - Certaines conventions collectives permettent à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, passé une certaine durée d'absence pour maladie. Ces clauses sont illégales. Les appliquer revient à prononcer un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (cass. soc. 20 mai 1998, n° [96-40599](#), BC V n° 273), voire nul si la rupture est expressément fondée sur l'état de santé du salarié (cass. soc. 25 février 2009, n° [07-41724](#), BC V n° 51). Par conséquent, peu importe la faculté de « prise d'acte » prévue par la convention collective : l'employeur qui souhaite licencier un salarié malade est tenu de respecter la procédure légale et de démontrer que les absences de l'intéressé perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise, il est dans la nécessité de le remplacer.

Par ailleurs, la seule survenance de la période de garantie d'emploi n'autorise pas l'employeur à prendre acte de la rupture du contrat de travail du salarié dont l'absence se prolonge au-delà de la période de garantie d'emploi (cass. soc. 10 novembre 1998, n° [96-42853](#) D).

Procédures conventionnelles protectrices - L'employeur doit respecter les règles de procédure éventuellement imposées par les conventions et accords collectifs (cass. soc. 8 mars 2006, n° [04-43668](#), BC V n° 95). Si ces règles constituent des garanties de fond, ne pas les respecter prive le licenciement de cause réelle et sérieuse [voir [Licenciement personnel \(procédure\)](#)*].

POUR ALLER PLUS LOIN :

Formulaire de Droit Social, « Notification d'un licenciement pour absence prolongée » et « Notification d'un licenciement pour absences répétées ».

VOIR AUSSI :

Maladie.

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 01/01/2016)

