

Recueil Dalloz 2001 p. 2339

Un salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé que si l'employeur doit procéder à son remplacement définitif

Arrêt rendu par Cour de cassation, soc.

13 mars 2001

n° 99-40.110 (n° 1036 FS-P+B+R)

Sommaire :

Si l'art. L. 122-45 c. trav., qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II de ce même code, ne s'oppose pas à son licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif  (1).

Texte intégral :

*LA COUR* : - Sur la deuxième branche du moyen : - Vu les articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail ; - Attendu que, si l'article L. 122-45 du code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II de ce même code, ne s'oppose pas à son licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Attendu que Mme Herbaut, embauchée par la société Adressonord en 1987, s'est trouvée à de nombreuses reprises, entre les 22 juin 1994 et 5 mai 1995, en arrêt de travail pour maladie ; qu'elle a été licenciée, le 5 mai 1995, au motif que ses absences répétées entravaient la bonne marche de l'entreprise ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; - Attendu que, pour rejeter la demande de Mme Herbaut, la cour d'appel énonce que les absences répétées d'un salarié, lorsqu'elles créent une perturbation dans le fonctionnement du service auquel il est affecté, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que l'employeur ne peut plus compter sur une participation suffisamment régulière de l'intéressé ; qu'en égard à l'effectif de sept personnes employées dans l'entreprise, des absences fréquentes et subites de l'une d'elles causaient une perturbation certaine que seul pouvait pallier un travail supplémentaire des autres employées ou l'embauche d'une travailleuse intérimaire ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle n'a pas constaté que les absences répétées de la salariée avaient rendu nécessaire son remplacement définitif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, [...], renvoie devant la Cour d'appel de Reims [...].

**Demandeur** : Herbaut (Mme)

**Défendeur** : Adressonord (Sté)

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Douai ch. soc. 30 septembre 1998 (Cassation)

**Texte(s) appliqué(s) :**

Code du travail - art. L. 122-45 - art. L. 122-14-3

**Mots clés :**

CONTRAT DE TRAVAIL \* Rupture \* Licenciement \* Cause réelle et sérieuse \* Santé \* Absences répétées \* Remplacement définitif

(1) Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (art. L. 122-45 c. trav.). Un licenciement en raison de l'état de santé serait discriminatoire. Cet article n'interdit pas, pour autant, le licenciement d'un salarié victime d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle (V. en ce sens Cass. soc. 16 juill. 1998, D. 1998, IR 200 ; Dr. soc. 1998, p. 950, note A. Mazeaud). Mais la jurisprudence relative aux conditions de licéité d'un tel licenciement restait incertaine notamment sur la portée de l'exigence de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade (V. sur cet aspect, J. Savatier, Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé, RJS 10/98, chron. 707 et S. Bourgeot et J.-Y. Frouin, Maladie et inaptitude du salarié, RJS 1/2000, chron. 3). L'arrêt du 13 mars 2001 lève désormais toute hésitation sur cette condition.

En l'espèce, une salariée avait été licenciée au motif que ses absences répétées entravaient la bonne marche de l'entreprise. Pour décider que ce licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, les juges du fond énonçaient : - que les absences répétées de la salariée avaient créé une perturbation dans le fonctionnement du service ; - que l'employeur ne pouvait plus compter sur une participation suffisamment régulière de l'intéressée ; - qu'en égard à l'effectif de sept personnes employées dans l'entreprise, des absences fréquentes de l'une d'elles avaient pour conséquences d'engendrer un travail supplémentaire des autres employées ou l'embauche d'une travailleuse intérimaire.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Douai. Sa solution est sans équivoque : le licenciement d'un salarié absent pour cause de maladie ne peut être prononcé que s'il apparaît indispensable de pourvoir au remplacement définitif du salarié. Un remplacement provisoire, notamment en procédant à une réorganisation temporaire ou une embauche à durée déterminée ne saurait suffire (V. Rép. trav. Dalloz, v° *Maladie et inaptitude d'origine non professionnelle*, n° 64 s., par A. Mazeaud). A cet égard, il a été fait observer que « tant qu'il n'est pas nécessaire de remplacer effectivement et définitivement le salarié, c'est que l'entreprise peut supporter l'absence du salarié malade au besoin en le remplaçant provisoirement. Sans doute, la jurisprudence traditionnelle retenait-elle comme causes de rupture possibles, à côté de la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié, la désorganisation de l'entreprise résultant notamment d'absences répétées. Mais, admettre la désorganisation de l'entreprise comme une cause autonome de licenciement revient à admettre, si le salarié n'est pas remplacé, que le licenciement peut couvrir une suppression d'emploi et à permettre ainsi à l'employeur de tourner les règles du licenciement économique » (V. RJS 1/2000, chron. 3 préc.). On relèvera que certaines conventions collectives, en concordance avec l'arrêt rapporté, n'autorisent le licenciement en cas d'absences prolongées ou répétées que si l'employeur s'est trouvé dans la nécessité de remplacer effectivement le salarié malade.