

Des conséquences de la maladie en entreprise

Alison Dahan

Juriste-doctorante, chargée d'enseignement à l'Université Jean Moulin Lyon 3

03-07-2013

Par un arrêt rendu par la chambre sociale le 11 avril 2013, la cour d'appel de Lyon rappelle les contours de la légitimité du licenciement du salarié pour absences répétées ou prolongées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise. L'arrêt retient également les conditions qui permettent de reconnaître le harcèlement moral.

La maladie du salarié ne peut constituer un motif de licenciement : la protection du salarié absent pour cause de maladie est expressément prévue par le Code du travail. Ainsi, l'article L 1132-1 du même Code précise qu'aucun salarié ne peut être licencié du fait de son état de santé. Cependant, cette assertion a été modérée par la jurisprudence afin d'assurer la protection des intérêts de l'entreprise. La Cour de cassation reconnaît ainsi la possibilité pour l'entreprise d'envisager le licenciement d'un salarié dont les absences pour cause de maladie ont pour conséquence de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

Mais le licenciement ne peut être basé sur l'état de santé : il doit nécessairement se fonder sur les conséquences des absences du salarié. La jurisprudence constante expose que la rupture du contrat de travail doit reposer sur deux conditions cumulatives qui sont la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent (voir notamment Cass. soc. 16 juillet 1998 n° 97-43484 ; Cass. soc. 13 mars 2001 n° 99-40110). La cour s'intéresse ici particulièrement aux conditions et circonstances de la nécessité du remplacement définitif du salarié absent.

En l'espèce, la société C. avait embauché par contrat à durée indéterminée M^{me} S., en qualité d'assistante commerciale, à compter du 20 mars 2006. La salariée avait été placée en arrêt maladie à la date du 16 février 2009 suivi d'un second arrêt de travail le 17 septembre 2009 puis reprenait son activité professionnelle dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique à partir du mois d'avril 2009. Dans ces conditions, la société C. avait dû procéder à l'embauche d'une salariée, M^{me} L., dans le cadre d'un contrat de travail temporaire puis en contrat à durée déterminée à temps partiel dès le 16 novembre 2009, afin de compenser la baisse du volume horaire de la salariée dans le cadre de son mi-temps thérapeutique. Afin d'obtenir une assistante efficace, la société C. avait fait suivre une formation à M^{me} L. pour l'exercice de ses fonctions. Par suite, la salariée sous contrat à durée déterminée a annoncé à la société C. son départ de l'entreprise pour un poste identique au sein d'une autre société dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en temps plein. La société C. a alors proposé à M^{me} L. son embauche en contrat à durée indéterminée en temps plein et a été contrainte

de procéder au licenciement de M^{me} S., toujours en arrêt maladie, arguant de la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité d'un remplacement définitif. La salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse en contestation du licenciement prononcé et demandé la nullité de son licenciement, selon le motif de harcèlement moral dont elle aurait été victime tout au long du déroulement de son contrat de travail. Le conseil de prud'hommes a jugé, en formation paritaire du 18 novembre 2011, que le licenciement de la salariée était parfaitement fondé et rejeté l'intégralité des demandes de la salariée.

M^{me} S. a interjeté appel du jugement rendu par le conseil de prud'hommes. La cour d'appel a confirmé le jugement en ce qu'il a dit et jugé que le licenciement de M^{me} S. était fondé et reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Les moyens développés par la salariée visaient à faire reconnaître le caractère professionnel du second arrêt de travail qui lui avait été prescrit à compter du 17 septembre 2009 et le harcèlement moral dont elle aurait été victime au sein de la société C. Dans ces conditions, le licenciement de la salariée pour le motif invoqué aurait été atteint de nullité. M^{me} S. arguait en effet que l'arrêt de travail lui avait été prescrit ensuite d'un choc psychologique dû aux conditions de travail dans lesquelles elle exerçait son activité et à l'entretien qu'elle avait eu avec son responsable ce même jour. La société C. a formellement contesté les faits de harcèlement avancés par l'ancienne salariée et précisé que le licenciement ne reposait que sur la nécessité de remplacer définitivement la salariée dont les absences perturbaient le bon fonctionnement de l'entreprise. La cour d'appel rappelle ici, conformément aux termes du jugement rendu par le conseil de prud'homme, que le licenciement prononcé par la société C. est parfaitement causé. Il est intéressant de noter que la cour expose, au soutien de l'arrêt, que la salariée embauchée sous contrat à durée déterminée pour remplacer la salariée absente avait suivi une formation spéciale, financée par la société, au poste qu'elle occupait. Il semble ainsi que la nécessité de former la salariée au poste a été largement prise en considération pour justifier le licenciement de la salariée absente pour cause de maladie ou accident. La cour relève la volonté de la salariée de rompre son contrat à durée déterminée de manière anticipée pour l'un des cas prévus par le Code du travail, pour occuper un poste en contrat à durée indéterminée temps plein. La société C. aurait été contrainte de recruter et former un nouveau salarié sous contrat à durée déterminée en temps partiel. Il semble alors que le motif du licenciement pour absences perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise repose en premier lieu sur la difficulté de remplacement et la nécessité de formation. Dès lors, la cour décide le licenciement justifié. Il est intéressant de noter que les motifs de la cour se concentrent en l'espèce sur les difficultés de remplacement et ne font que brièvement état des perturbations du fonctionnement de l'entreprise. De même, les allégations de harcèlement moral sont immédiatement écartées, dans la mesure où la salariée ne paraît rapporter aucune preuve des faits invoqués.

L'annonce du départ de la salariée sous contrat à durée déterminée formée spécifiquement pour le remplacement de la salariée malade conduit la société à pouvoir procéder au licenciement sans avoir

à rechercher un nouveau salarié en remplacement à temps partiel. Au-delà d'une confirmation de la jurisprudence constante, l'arrêt commenté permet en définitive de rappeler l'importance des circonstances du remplacement total et définitif.

Arrêt commenté :
CA Lyon, chambre sociale, 11 avril 2013,