**Licenciement d’un salarié malade :**

**Peut-il être justifié par la désorganisation d’un service de l’entreprise ?**

**L’employeur ne peut pas licencier un salarié au motif qu’il est malade. Mais ses absences prolongées ou répétées peuvent parfois justifier son licenciement. Il en est ainsi lorsqu’elles perturbent le bon fonctionnement de l’entreprise. Sous réserve de devoir remplacer définitivement le salarié licencié. Mais qu’en est-il lorsque les absences du salarié ne perturbent que le bon fonctionnement du service auquel il appartient ? Rappel de la position de la Cour de cassation.**

**Licenciement d’un salarié malade : il peut être justifié par la désorganisation de l’entreprise**

L’employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de son état de santé [(Code du travail, art. L. 1132-1)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716/). Un arrêt maladie ne peut donc pas justifier un licenciement. Celui-ci serait annulé par les juges en cas de contestation car il repose alors sur un motif discriminatoire.

Cette interdiction ne l’empêche cependant pas de licencier un salarié en arrêt maladie pour des motifs non liés à son état de santé. Il en est ainsi lorsque le fonctionnement de l’entreprise est perturbé par l’absence prolongée ou les absences répétées d’un salarié.

A condition toutefois que ces perturbations rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié. L’employeur doit donc embaucher un nouveau salarié en CDI à une date proche du licenciement. Et pour une durée de travail équivalente.

**Attention**

La convention collective peut contenir une clause de garantie d’emploi qui vous interdit de licencier un salarié malade pendant un certain délai. Dans ce cas, l’employeur doit attendre l’expiration de ce délai pour pouvoir licencier le salarié malade. A défaut, le licenciement prononcé au cours de la garantie d’emploi serait abusif.

**Notification d'un licenciement pour absence prolongée d'un salarié malade**

Mais l’employeur peut’il licencier un salarié dont l’absence prolongée ou les absences répétées perturbent uniquement le bon fonctionnement du service auquel il appartient ? Et non celui de l’entreprise dans son ensemble ? La Cour de cassation a rappelé récemment sa position sur cette question.

**Licenciement d’un salarié malade : la désorganisation d’un service de l’entreprise ne suffit pas**

Dans l’affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié avait été licencié en raison de la désorganisation du service auquel il appartenait, occasionnée par ses absences. Le salarié avait contesté la validité de son licenciement.

Alors qu’il avait obtenu gain de cause en première instance, la cour d’appel s’est rangée du côté de son employeur. Elle a considéré que le licenciement était justifié car l’employeur avait dû pallier l'absence du salarié par une organisation interne. Il justifiait par ailleurs du remplacement définitif du salarié.

Le salarié a contesté cette décision. Il reprochait à la cour d’appel de ne pas avoir caractérisé que ses absences avaient perturbé le fonctionnement de la société.

La Cour de cassation lui a donné raison. La lettre de licenciement ne visait pas la désorganisation de l'entreprise. Mais seulement la désorganisation du service auquel appartenait le salarié. L'affaire est donc renvoyée devant la cour d’appel pour être rejugée.

**Bon à savoir**

La Cour de cassation a admis par le passé qu’un licenciement peut être justifié lorsque l’absence prolongée ou les absences répétées d’un salarié perturbent un service essentiel au fonctionnement de l’entreprise ([Cass. soc., 23 mai 2017, n° 14-11.929](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034814814/)).

[*Cour de cassation, chambre sociale, 6 juillet 2022, n° 21-10.261*](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046036531?init=true&page=1&query=21-10261&searchField=ALL&tab_selection=all) *(la perturbation du seul fonctionnement du service auquel appartient un salarié en raison de son absence prolongée ou répétée, ne peut justifier son licenciement)*