

Dernière mise à jour le 13 mai 2020

# La Cour de cassation précise le licenciement pour absences répétées et désorganisation entreprise

Une salariée est engagée le 6 novembre 2000, en qualité de conseiller départemental rémunérée à la commission, d'abord à temps partiel puis à temps plein à compter du 1er janvier ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Rappel : discrimination
- Nullité du licenciement
- Le licenciement pour absences répétées est possible, si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé
- Quand la maladie entraîne le licenciement : la Cour de cassation rappelle les règles à respecter

## Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 6 novembre 2000, en qualité de conseiller départemental rémunérée à la commission, d'abord à temps partiel puis à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

À l'origine de nombreux arrêts maladie dont le dernier depuis le 25 avril 2009, elle est finalement licenciée le 8 décembre 2009 pour absences renouvelées et prolongées à partir du 28 mars 2008.

Mais la salariée décide de saisir la juridiction prud'homale, aux fins d'obtenir le paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 10 décembre 2013, déboute la salariée de sa demande.

Elle met plusieurs faits en avant comme suit :

- L'employeur justifie d'absences de la salariée dont la dernière de plus de 7 mois au moment du licenciement et ayant suivi d'autres périodes d'absence prolongée, sans visibilité pour l'avenir au moment du licenciement ;
- Qu'il en ressort une perturbation du service de prospection et de fidélisation de la clientèle au-delà des solutions provisoires de remplacement temporaire assurées successivement par deux conseillers volants et alors qu'est établie l'effectivité du remplacement définitif de la salariée par le recrutement d'un salarié le 17 mai 2010, rapidement après la fin du préavis de trois mois au 8 mars 2010 suivant le licenciement de la salariée.

### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur justifie d'absences de la salariée dont la dernière de plus de sept mois au moment du licenciement et ayant suivi d'autres périodes d'absence prolongée, sans visibilité pour l'avenir au moment du licenciement, qu'il en ressort une perturbation du service de prospection et de fidélisation de la clientèle au-delà des solutions provisoires de remplacement temporaire assurées successivement par deux conseillers volants et alors qu'est établie l'effectivité du remplacement définitif de la salariée par le recrutement d'un salarié le 17 mai 2010, rapidement après la fin du préavis de trois mois au 8 mars 2010 suivant le licenciement de la salariée ;

Néanmoins, la Cour de cassation casse et annule le présent arrêt de la cour d'appel, mettant en avant une certaine... « subtilité ».

En effet, outre la perturbation occasionnée par l'absence de la salariée que relevait présentement la cour d'appel, cette dernière devait aussi vérifier si le service avait un **caractère essentiel** dans l'entreprise.

Faute d'avoir constaté ce caractère essentiel, les deux parties sont renvoyées devant une nouvelle cour d'appel, autrement composée.

**Extrait de l'arrêt :**

Qu'en se déterminant ainsi, en relevant une perturbation du seul service de prospection et de fidélisation de la clientèle, sans constater le caractère essentiel de ce service dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de Mme X... en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 10 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Cour de cassation du 23 mai 2017, pourvoi n°14-11929

Un employeur est en droit de licencier un salarié malade, lorsque les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise, le présent arrêt apporte une nouvelle précision utile à ce sujet...

## Rappel : discrimination

Rappelons que nul salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé, l'employeur s'exposerait alors à être condamné pour traitement discriminatoire.

### Article L1132-1

Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

## Nullité du licenciement

Il existe de nombreux cas pour lesquels le juge peut prononcer la nullité du licenciement, un arrêt de 2010 nous rappelle que le licenciement en raison de l'état de santé entraîne la nullité du licenciement.

### Extrait de l'arrêt :

Attendu que, pour refuser de déduire du montant des indemnités de préavis et de licenciement allouées à la salariée à la suite de la résiliation du contrat de travail le montant des indemnités de rupture versées par l'employeur, l'arrêt retient que les sommes dues au titre de la résiliation judiciaire sont sans lien avec le licenciement notifié le 25 mars 2006 par cet employeur ;

Attendu cependant que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration ne peut prétendre au paiement d'indemnités de rupture ; qu'il en résulte que des indemnités versées à ce titre doivent être déduites du montant d'indemnités de préavis et de licenciement dues postérieurement en raison de la résiliation judiciaire du contrat de travail ;

Q'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Y... à payer à Mme X... les sommes de 3 479,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 347,94 euros au titre des congés payés et 1 745,85 euros à titre d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 11 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Cour de cassation du 11/07/2010 pourvoi 10-15905

## Le licenciement pour absences répétées est possible, si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé

Dans cette affaire (que vous pouvez retrouver en détails, en [cliquant ici](#)), un salarié ayant de longs arrêts de maladie est licencié.

**Lire aussi :** [Le licenciement pour absences répétées est possible, si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé Jurisprudence](#)

Un salarié est engagé le 4 janvier 1989 en qualité d'inspecteur. Il est arrêt maladie à compter du 24 avril 2008, puis est licencié le 17 mars 2009. Sa lettre ...

Sa lettre de licenciement visant une absence prolongée durant près de 12 mois préjudiciable au fonctionnement de son secteur d'activité.

La Cour d'appel de Nancy, dans son arrêt du 15 mai 2013, déboute le salarié de sa demande.

Retenant le fait que l'employeur n'invoquait qu'une perturbation du secteur d'activité, et non de l'entreprise, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, renvoyant les 2 parties devant une nouvelle cour d'appel.

Cour de cassation du 27/07/2015, pourvoi 13-21026

## Quand la maladie entraine le licenciement : la Cour de cassation rappelle les règles à respecter

Dans cette affaire (que vous pouvez retrouver en détails, en [cliquant ici](#)), un salarié ayant de longs arrêts de maladie est licencié.

**Lire aussi :** [Quand la maladie entraine le licenciement : la Cour de cassation rappelle les règles à respecter Jurisprudence](#)

Un salarié est engagé en qualité d'agent magasinier à compter du 8 octobre 2007. En arrêt de travail pour maladie à compter du 14 janvier 2009, il est finalement licencié ...

L'employeur dans son argumentation indique qu'il avait été contraint plusieurs fois de confier les tâches incombant au salarié absent pour maladie à un autre salarié présent sur le site.

C'est d'ailleurs sur la base de cette argumentation que la cour d'appel déboute le salarié de sa demande.

Mais la Cour de cassation ne partage pas le même avis et appuie son argumentation sur le contenu même de la lettre de licenciement.

Elle avait ainsi constaté que l'employeur y indiquait que les absences du salarié désorganisaient le bon fonctionnement du magasin dans lequel il était affecté **et non de l'entreprise**.