

Dernière mise à jour le 29 juillet 2019

# Pas de licenciement pour abandon de poste durant un arrêt de travail pour maladie

Un salarié ne peut être licencié, au titre d'un abandon de poste, pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Cas de suspension du contrat de travail
- Conséquences de la suspension du contrat de travail

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de technicien en maintenance informatique et réseaux le 4 juin 2007.

Son contrat de travail comprenait une clause de mobilité.

Il exerce en dernier lieu en qualité d'administrateur réseau.

Affecté sur une mission à compter du 30 juin 2014, il est placé en arrêt maladie à compter du 4 juillet 2014, puis est licencié le 19 septembre 2014 pour « abandon de poste ».

Le salarié conteste son licenciement et saisit la juridiction prud'homale en conséquence.

Par un arrêt du 29 août 2017, la Cour d'appel de Besançon déboute le salarié de sa demande, estimant son licenciement pour faute grave totalement fondé.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour dire que les faits reprochés au salarié constituaient une faute grave, l'arrêt retient que c'est un abandon de poste et donc une insubordination qui est reprochée au salarié et non une simple intention de ne plus reprendre le travail, la lettre de licenciement visant le refus affiché expressément par M. N... de ne pas reprendre la mission à (...) et son refus réitéré lors de l'entretien préalable ;

Mais la Cour de cassation n'est pas du tout du même avis, relevant le fait que le salarié se trouvait en arrêt de maladie, de sorte « qu'aucun abandon de poste ne pouvait lui être reproché pendant la période de suspension du contrat de travail ».

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié était en arrêt de travail pour maladie de sorte qu'aucun abandon de poste ne pouvait lui être reproché pendant la période de suspension du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 août 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, 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 Dijon ;



Cour de cassation du 13 mars 2019, pourvoi n°17-27015

Ainsi que l'indique le présent arrêt de la Cour de cassation, tout arrêt de travail pour maladie constitue « une suspension du contrat de travail », rappelons à cette occasion quelques informations à ce sujet.

## Cas de suspension du contrat de travail

Il est important d'avoir à l'esprit les différents cas pour lesquels le contrat de travail (quelle que soit sa nature) est réputé être « suspendu ».

Les cas qui suspendent le contrat de travail sont (liste non exhaustive) :

- Arrêt de travail pour maladie ;
- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé d'adoption ;
- Congé parental ;
- Congé sabbatique ;
- Congé sans solde ;
- Congé création ou reprise d'entreprise ;
- Congé Individuel de Formation (CIF) ;
- Obligations militaires (réservistes, conflit) ;
- Activité du conseiller municipal, conseil des prud'hommes, jury d'assise, jury d'examen ;
- Congés pour convenance personnelle, pour événements familiaux ;
- Congés payés ;
- Grève ;
- Mise à pied disciplinaire ;
- Mise à pied conservatoire ;
- Lock-out (fermeture temporaire de l'usine par l'employeur)
- Chômage technique (chômage partiel) ;
- Force majeure (décision de justice intempéries, etc.).

## Conséquences de la suspension du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est suspendu, certains éléments remarquables sont à connaître :

### La suspension du contrat de travail n'oblige pas l'employeur à rémunérer obligatoirement le salarié

Certains cas de suspension n'entraînent aucun paiement : grève, congé sans solde, etc. ;

Certains cas prévoient un complément de l'employeur : arrêt de travail pour maladie, accident du travail, etc. ;

Enfin, certains cas obligent les employeurs à rémunérer intégralement le salarié : congés pour événements familiaux, congés payés, etc. ;

### L'ancienneté continue à être prise en compte pendant la suspension du contrat

Certaines conventions collectives, accords collectifs ou dispositions légales prévoient que la suspension du contrat de travail ne suspend pas « l'horloge de l'ancienneté ».

Il est prudent de vérifier pour chaque cas concerné, les dispositions prévues à cet effet.

### Obligation de fidélité et de discrétion du salarié

Le fait que le salarié voit son contrat de travail suspendu ne le prive pas de son obligation de fidélité, loyauté et discrétion vis-à-vis de son employeur, même si aucune rémunération ne lui est versée.

### Permet au salarié de revenir à tout moment

Lorsque l'évènement qui a provoqué la suspension du contrat de travail prend fin, le salarié peut reprendre son travail sans avoir à solliciter l'autorisation de son employeur.