

## Licenciement pour motif personnel

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Maladie – Abandon de poste lié à l'état de santé – Nécessité de consulter un médecin – Fait non constitutif d'une faute.**

COUR DE CASSATION (Ch. soc.)  
3 juillet 2001

**B. contre Sté SNS Services (extraits)**

Attendu que Mme B. a été engagée, en qualité d'attachée technico-commerciale, le 27 août 1993, par la société SNS Services, qui était antérieurement la société SNS dont elle était salariée depuis le 1<sup>er</sup> avril 1990 ; qu'elle a quitté son poste le 24 novembre 1993 pour se rendre chez le médecin dont elle a obtenu un arrêt de travail à compter de cette date ; qu'elle a été licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant son absence sans autorisation, le 24 novembre 1993 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'indemnités de préavis, de licenciement, congés payés et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

(...)

Mais sur le second moyen :

**Vu l'article L. 122-45 du Code du travail :**

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'aucune personne ne peut être sanctionnée en raison de son état de santé ;

Attendu que, pour retenir le caractère fautif du comportement de Mme B. justifiant son licenciement, la Cour d'appel a considéré que, si la salariée avait produit un certificat médical lui prescrivant un arrêt de travail à compter du 24 novembre 1993, elle avait néanmoins quitté son poste sans obtenir l'autorisation de son employeur pour se rendre chez le médecin ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le fait de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas en soi, une faute de nature à justifier le licenciement, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule, dans toutes ses dispositions.**

(M. Gélineau-Larrivet, prés. - Mme Maunand, cons. réf. rapp. - M. Duplat, av. gén.)

NOTE. – Aucune personne ne peut être sanctionnée ou licenciée en raison notamment de son état de santé. Voilà les dispositions de l'art. L. 122-45 du Code du travail (voir M. Richevaux « Relations de travail et luttes contre les discriminations après la loi du 16 novembre 2001 » à paraître au Dr. Ouv.).

Une salariée quitte son poste de travail pour se rendre chez son médecin qui lui délivre un arrêt de travail. L'employeur la licencie, pour faute grave en raison de son absence sans autorisation.

La Cour d'appel retient que la salariée, en quittant son poste sans autorisation, a eu un comportement fautif et ainsi rejette la demande indemnitaire qui avait été faite.

C'est cette décision que censure la Chambre sociale qui retient que « *le fait de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter son médecin ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier le licenciement* ».

Dans cette affaire la salariée s'était placée sur un terrain indemnitaire et, à l'évidence, la Chambre sociale considère que les juges du fond auraient dû accéder à cette demande.

L'intérêt de cette décision c'est que la Cour de cassation l'a rendue sous le visa de l'art. L. 122-45 du Code du travail, texte violé par la Cour d'appel. En conséquence la salariée aurait été fondée à solliciter des juges qu'ils constatent la nullité de la rupture et qu'ils ordonnent la poursuite des relations contractuelles avec toutes les conséquences (rappel de salaire...). Ainsi cette décision, apparemment placée sur le terrain factuel, vient élargir et renforcer la jurisprudence (peu linéaire) sur les conséquences de l'état de santé, sur le contrat de travail.

Dans une décision du 28 janvier 1998 (Cardot c/ Sté Riche et Sébastien, Dr. Soc., avril 1998, p. 406) la Cour de cassation avait tiré la conséquence de la nullité pour un licenciement en raison du comportement agressif d'un salarié, alors qu'il était apparu que ce comportement était lié à son état de santé.

Dans ces décisions, il apparaît clairement que les dispositions protectrices de l'art. L. 122-45 du Code du travail sont applicables à l'état de santé et à ses conséquences, c'est bien l'esprit du texte et la seule façon de lui donner une portée réellement protectrice.

Pourtant, en cas d'absence pour maladie, la Cour de cassation considère qu'il appartient au juge de vérifier si cette absence est créatrice de perturbations rendant nécessaire un remplacement définitif, et si tel est le cas, considère le licenciement comme étant justifié (Soc. 13 mars 2001 Dr. Ouv. 2001, p. 438).

Les conséquences de l'état de santé sont donc appréciées de manière diverses. Il y a la une contradiction, pas très saine, qui a pour effet de relativiser l'effet protecteur de l'art. L. 122-45 du Code du travail (à suivre).

**Carlos Rodriguez**