

MALADIE – Absence prolongée – Licenciement – Motivation de la lettre – Perturbation du fonctionnement de l'entreprise – Nécessité du remplacement – Caractère cumulatif.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 octobre 2005
CMSEA contre S.

Attendu que Mme S. a été engagée le 3 avril 1983 par le Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence en qualité de cuisinière ; qu'elle a été licenciée le 7 mai 1998 au motif suivant : *"nécessité absolue de pouvoir à votre remplacement du fait de votre absence prolongée (cf. article 26 de la convention collective de 1966)"* ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 1^{er} septembre 2003) d'avoir accueilli sa demande, alors, selon le moyen, qu'est suffisamment motivée la lettre de licenciement qui fait mention de la nécessité absolue de pouvoir au remplacement d'un salarié à raison de son absence prolongée, une telle lettre faisant clairement référence à l'incidence de ladite absence sur le fonctionnement de l'entreprise ; qu'en retenant, pour conclure à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement de la salariée, l'absence de référence directe aux perturbations générées par les absences de cette salariée dans la lettre de licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail et dénaturé ladite lettre ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 122-14-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ; que si l'article L. 122-45 du même code faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du Livre II, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ; qu'il en résulte que l'employeur doit se prévaloir dans la lettre de licenciement, d'une part, de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, de la nécessité du remplacement du salarié, dont le juge doit vérifier s'il est définitif ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté, sans dénégation, que dans la lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, l'employeur s'était borné à invoquer la nécessité du remplacement de la salariée sans se prévaloir de

l'existence de perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(M. Sargos, prés. – Mme Leprieur, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Didier et Parmentier, av.)

Note.

La salariée avait été licenciée au motif suivant : « *nécessité absolue de pourvoir à votre remplacement du fait de votre absence prolongée* ». Elle avait alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Devant la Cour d'appel de Metz, la salariée a obtenu gain de cause, la Cour retenant que l'absence de référence directe aux perturbations générées par ses absences dans la lettre de licenciement rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'arrêt de la Cour de cassation du 19 octobre 2005 (P+B) a confirmé cette décision, en posant le principe selon lequel : « *l'employeur doit se prévaloir dans la lettre de licenciement d'une part, de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, de la nécessité du remplacement du salarié, dont le juge doit vérifier s'il est définitif* ».

La solution de cet arrêt se fonde sur la combinaison des articles L. 122-14-2 et L. 122-45 du Code du travail. En application de l'article L.122-14-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement. Quant à l'article L.122-45 du Code du travail, il dispose notamment qu'aucun salarié ne peut être licencié, en raison de son état de santé ou de son handicap (sous réserve de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, précision désormais contenue dans l'art. L 122-45-3). Un licenciement prononcé pour cause de maladie encourt la nullité de plein droit (Soc. 21 sept. 2005 Dr. Ouv. 2006 p.149 n. R. Gourdol).

Cependant, il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, que ce texte ne s'oppose pas au licenciement d'un salarié, dont les absences prolongées ou répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise, qui se trouve dans la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif. Le licenciement est alors motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise (Cass. Soc. 13 mars 2001, *Herbault*, Dr. Ouv. 2001 p. 438, rapp. ann. C. cass. Dr. Ouv. 2002 p. 386).

Déjà saisie de la question de la motivation de la lettre de licenciement en cas de rupture, suite aux absences d'un salarié malade, la Cour de cassation avait considéré dans un arrêt du 10 novembre 2004 (RJS 2005 n° 31), que la mention invoquant la nécessité de remplacer ce salarié, absent en raison de son état de santé, était suffisante et constituait l'énoncé du motif exigé par la loi. Il revenait ensuite au juge du fond de vérifier le caractère définitif de ce remplacement, c'est-à-dire d'examiner si la perturbation ainsi provoquée entraînait la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié.

Interrogée sur cette même question, la Cour de cassation revient dans son arrêt du 19 octobre 2005, à sa jurisprudence antérieure à 2004. La Cour de cassation y renforce l'exigence de motivation de la lettre de licenciement, ce qui peut constituer une avancée dans la protection de la défense du salarié (E. Fraise "Les droits des salariés malades ou accidentés" RPDS mai-juin 2005). Elle exige deux conditions cumulatives : l'employeur doit invoquer la nécessité du remplacement du salarié, mais doit viser également la perturbation qu'engendrent ses absences sur le fonctionnement de l'entreprise. C'est cette désorganisation qui justifie le licenciement du salarié malade.

Le juge du fond devra être particulièrement attentif quant aux motifs qui seront énoncés dans la lettre de licenciement. La perturbation apportée dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence du salarié doit y figurer expressément ainsi que la nécessité de pourvoir à son remplacement. Si les deux causes ne sont pas mentionnées dans l'énoncé des motifs, la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige, devra être considérée comme insuffisamment motivée. La rupture sera alors réputée comme dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, dans cet arrêt la Cour de cassation réaffirme l'office du juge du fond qui doit vérifier le caractère définitif du remplacement du salarié. Il convient de préciser que ce remplacement doit intervenir dans un délai raisonnable, que le juge du fond appréciera en fonction des caractéristiques de l'entreprise ou de l'emploi concerné. Cette appréciation relevant d'une question de fait est insusceptible d'un contrôle de la Cour de Cassation.

Chantal Verdin, Conseillère prud'homme, Paris