

Contrat de Travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Licenciement pour maladie – Interdiction figurant à l'article L. 122-45 du Code du Travail ne s'opposant pas à un licenciement si en l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé perturbent le fonctionnement de l'entreprise – Perturbations devant entraîner la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif (deux espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
13 mars 2001

H. contre Sté Adressonord

Sur la deuxième branche du moyen :

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-14-3 de Code du Travail ;

Attendu que, si l'article L. 122-45 du Code du Travail, qui fait 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 de ce même Code, ne s'oppose pas à son licenciement motivé, non 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 de l'intéressé, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Attendu que Mme H., embauchée par la société Adressonord en 1987, s'est trouvée à de nombreuses reprises, entre les 22 juin 1994 et 5 mai 1995, en arrêt de travail pour maladie ; qu'elle a été licenciée, le 5 mai 1995, au motif que ses absences répétées entravaient la bonne marche de l'entreprise ; qu'elle saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de Mme H., la Cour d'Appel énonce que les absences répétées d'un salarié, lorsqu'elles créent une perturbation dans le fonctionnement du service auquel il est affecté, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que l'employeur ne peut plus compter sur une participation suffisamment régulière de l'intéressé ; qu'en égard à l'effectif de sept personnes employées dans l'entreprise, des absences fréquentes et subites de l'une d'elles causaient une perturbation certaine que seul pouvait pallier un travail supplémentaire des autres employées ou de l'embauche d'une travailleuse intérimaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle n'a pas constaté que les absences répétées de la salariée avaient rendu nécessaire son remplacement définitif, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les première et troisième branches du moyen :

Casse.

(MM. Gélinau-Larrivet, Prés. - Liffran, Cons, Réf. Rapp. - de Caigny, Av. gén.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
5 juin 2001

**Sté Imprimerie-Papeterie Sauvion-Champerret
contre M.**

Attendu que Mme M., salariée de la société Imprimerie papeterie Sauvion-Champerret (IPS) a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 10 mars 1993 ; qu'elle a été licenciée par lettre du 28 janvier 1994 pour absence prolongée gênant le bon fonctionnement du service ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 7 septembre 1998) de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 122-45 du Code du Travail, alors, selon les moyens :

- 1) qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions par lesquelles la société faisait valoir que les absences répétées de la salariée perturbaient le bon fonctionnement de l'entreprise, la Cour d'Appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de Procédure Civile ;
- 2) que l'article L. 122-45 du Code du Travail ne s'oppose pas au licenciement motivé par l'absence prolongée du salarié à l'origine de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif du salarié ;

Mais attendu que, si l'article L. 122-45 du Code de Travail fait 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 de ce même Code, ce texte 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 ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Et attendu que la Cour d'Appel a constaté que l'employeur ne s'était pas prévalu de la nécessité d'un tel remplacement dans sa lettre de licenciement ; que, par ce seul motif, la décision se trouve légalement justifiée ;

D'où il suit que les moyens ne peuvent être accueillis ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Gélineau-Larrivet, Prés. - Mme Bourgeot, Rapp. - M. Benmakhlouf, Av. gén. - M^e Roué-Villeneuve, Av.)

NOTE – Lorsque la loi du 31 décembre 1992 a introduit l'article L. 122-45 dans le Code du Travail il était permis d'espérer que par l'interdiction qu'il portait de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, la préservation de l'emploi du salarié malade était assurée en tout état de cause.

Il a fallu déchanter, la jurisprudence ayant maintenu la possibilité, existant antérieurement, de rupture par l'employeur du contrat de travail en cas d'absences prolongées et répétées du salarié perturbant la marche de l'entreprise.

A l'appui de ce commentaire il était invoqué le fait que le motif du licenciement n'est pas l'état de santé du salarié en lui-même mais la nécessité objective pour l'entreprise de pourvoir à son remplacement en raison des perturbations apportées à son fonctionnement par ses absences, comme si celles-ci n'étaient pas la conséquence directe de la maladie.

Il était clair que s'engouffrant dans cette brèche, les employeurs ne manqueraient pas d'invoquer la continuité nécessaire du fonctionnement de l'entreprise. Ce qui était susceptible d'oter toute portée à l'article L. 122-45.

Une barrière devait être apportée à cette possibilité ouverte par des arrêts antérieurs de la Cour de Cassation (arrêts des 16 juillet 1998. Bulletin Civ. V n° 394 - 10 novembre 1998. Bull. Civ. V n° 485).

Les arrêts ci-dessus rapportés marquent en effet un raidissement certain de cette dernière dans la mesure où ils exigent de l'employeur de justifier de la nécessité de remplacement "définitif" du salarié malade, le remplacement temporaire pouvant se réaliser par l'utilisation de contrats à durée déterminée (dont une des hypothèses est précisément le remplacement du salarié malade), ou le recours aux entreprises de travail temporaire.

Il appartient donc à l'employeur de démontrer non seulement l'existence d'une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, mais que celle-ci rend nécessaire le "remplacement définitif". Il incombe au juge de rechercher si cette preuve est apportée.

Reste la question de savoir dans quelles conditions se réalise la nécessité du remplacement définitif. Il est clair que l'inaptitude définitive constatée par le médecin du travail présente ce caractère. Mais dans tous les cas où la guérison reste possible, même à long terme, un remplacement temporaire ne suffira-t-il pas pour assurer le maintien de l'emploi du salarié malade.