

MALADIE Absence répétées – Remplacement – Nécessité – Cadre d’appréciation – Entreprise.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 janvier 2013

B contre société **Coiff’idis** (pourvoi n°11-28.075)

Sur le moyen soulevé d’office après avis adressé aux parties en application de l’article 1015 du code de procédure civile :

Vu les articles L. 1232-6 et L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu qu’en vertu du premier de ces textes, l’employeur est tenu d’énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ; que le second, faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap ne s’oppose pas au 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 du salarié ; qu’il en résulte que la lettre de licenciement doit énoncer expressément la perturbation dans le fonctionnement de l’entreprise et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, dont le caractère définitif doit être vérifié par les juges du fond ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que Mme B., engagée le 9 décembre 1993 en qualité de vendeuse par la société Dinopa devenue Coiff’idis, a été en arrêt-maladie du 10 mai au 20 juillet 2007, puis de manière continue à compter du 15 octobre 2008 ; qu’ayant été licenciée le 23 juin 2009, elle a saisi la juridiction prud’homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l’arrêt retient que les difficultés prouvées par l’employeur sont de nature à caractériser les perturbations dans le fonctionnement du magasin dans lequel la salariée était affectée, rendant nécessaire le remplacement définitif de celle-ci et justifiant ainsi son licenciement ;

Qu’en statuant ainsi, alors qu’elle avait elle-même constaté que la lettre de licenciement visait une perturbation dans le fonctionnement de l’établissement dans lequel travaillait la salariée et non de l’entreprise, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d’appel a violé les textes susvisés ;

Vu l’article 627 du code de procédure civile ;

Par ces motifs ;

Casse et annule, sauf en ce qu’il condamne la société Coiff’idis à payer à Mme B. les sommes de 375,78 euros au titre de la régularisation de salaires conventionnels, congés payés inclus, 86,46 euros au titre de la régularisation de son indemnité de licenciement et 500 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile, l’arrêt rendu le 11 octobre 2011 entre les parties

par la cour d'appel de Rouen ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de l'arrêt ayant statué sur le bien fondé du licenciement ;

Déclare le licenciement de Mme B. dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Renvoie devant la cour d'appel de Caen pour qu'il soit statué sur les conséquences financières de ce licenciement ;

(M. Chollet, f.f. prés. – Mme Guyot, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Ghestin, av.)

Note.

Cet arrêt inédit soulève une question pratique importante, celle du périmètre d'appréciation de la nécessité d'un remplacement lorsqu'une entreprise souhaite licencier un salarié malade en raison de ses trop nombreuses ou trop longues absences.

On se rappelle en effet que, selon la Cour de cassation, l'art. L 1132-1 qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap est privé d'application dans un tel cas de figure. Il n'en reste pas moins que l'absence ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse ; le licenciement ne peut être fondé que « *par la situation objective de*

l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié » (ci-dessus) (1).

Le caractère nécessaire et définitif de ce remplacement a été examiné avec soin par les juridictions qui ont posé des exigences fortes et légitimes (2) mais le périmètre d'appréciation n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet de discussions dans un tel contexte.

Les juges du fond avaient cru devoir vérifier, en s'appuyant sur la lettre de licenciement qui visait les difficultés du magasin où travaillait la salariée, l'existence desdits perturbations. Or, au regard des exigences de motivation de la lettre de licenciement (L 1232-6 qui figure au visa), la formulation conduisait inéluctablement à priver la rupture de cause réelle et sérieuse puisqu'aucun trouble au niveau de l'entreprise n'était invoqué. C'est pourquoi la cassation est encourue. La solution prend d'autant plus de relief qu'elle a été soulevée d'office par la Chambre Sociale.

La portée de cette solution va au-delà de la question de la motivation de la lettre puisque c'est bien à l'échelle de l'entreprise qu'il convient de se projeter dans un tel cas.

A.M.

(1) Soc. 13 mars 2001, Bull. n° 84, Dr. Ouv. 2001 p. 438, *Grands arrêts*, 4ème ed. n° 77 ; E. Fraise « Le droit des salariés malades au accidentés », RPDS mai 2005, spec. p.154.

(2) Cass. Ass. Plén. 22 avr. 2011, Bull. n° 3, RDT 2011 p. 372 n. B. Lardy-Pélissier ; D. Boulmier, Le remplacement du salarié malade à l'épreuve du pouvoir d'organisation de l'employeur, Dr. Ouv. 2008 p. 233.