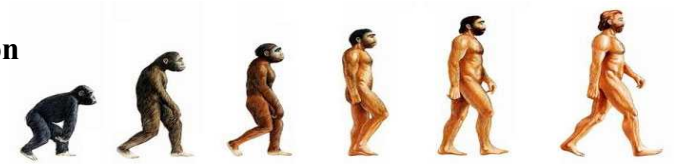
VIGUIE SOCIAL MOBILITE EIRL
Prévention COnsulting et Normes d'Adaptation



Licenciement pour absences maladie prolongées ou répétées

Vous venez de recevoir un nouvel arrêt de travail d'un de vos salariés, qui a déjà été plusieurs fois absent pour maladie ces derniers mois. Ses absences pour maladie posent de sérieux problèmes d'organisation et son travail s'accumule. Son remplacement, et donc son licenciement, deviennent nécessaires, mais n'agissez pas avec précipitation.

L'absence d'un salarié, même longue, ne peut pas être en soi un motif de licenciement qui serait alors discriminatoire.
En revanche, s'il s'avère que, par la longueur ou la répétition des absences, le fonctionnement ou l'organisation de l'entreprise en pâtit, le licenciement peut être envisagé, mais sous 2 conditions :

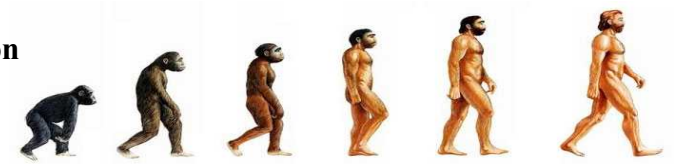
- la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et
- la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent.

Si une de ces conditions n'est pas remplie, le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse et vous vous exposez à devoir payer des dommages et intérêts au salarié.
Voici les bonnes questions à se poser avant d'envisager un licenciement pour absences prolongées ou répétées.

La possibilité de licencier un salarié en raison de ses absences prolongées ou répétées ne s'applique que lorsque les absences ont pour origine une maladie ou un accident non professionnel. Vous ne pouvez pas licencier le salarié si son arrêt maladie résulte d'un manquement à vos obligations de sécurité (surcharge de travail, harcèlement).

L'absence du salarié perturbe-t-elle le fonctionnement de mon entreprise ?
Il est important de se pencher sur différents points.
L'emploi et la qualification du salarié. La désorganisation sera plus facilement démontrable si le salarié est cadre, s'il a des compétences particulières, une formation spécifique rendant son remplacement temporaire ou la répartition de ses tâches plus délicate.
Ne négligez pas cet aspect car, en cas de contentieux, c'est à vous d'apporter la preuve que le fonctionnement de l'entreprise est perturbé. Et si vous êtes dans l'incapacité de le faire, le licenciement pourra être reconnu comme discriminatoire.
La taille de l'entreprise. L'absence d'un salarié dans une entreprise de petite taille entraîne davantage de perturbations que dans un grand groupe, qui peut plus facilement déplacer du personnel en interne.
La durée de l'absence (ou des absences). C'est malheureusement le critère le plus important, mais qui n'est pas quantifiable et laissé à la seule appréciation des juges.
Enfin, il est important de justifier la perturbation de l'entreprise par la surcharge de travail qui pèse sur les autres salariés, l'éventuel mécontentement des clients, les délais de formation importants des personnes amenées à reprendre les tâches de l'absent, les erreurs ou retards qui ont pu survenir.

Ai-je besoin de remplacer définitivement le salarié ?
Cette question englobe différentes conditions qui rendront le remplacement définitif possible ou non.
Une embauche externe. L'obligation de remplacement n'est pas prouvée si les fonctions du salarié



malade sont assumées par un autre salarié de l'entreprise, ou si le travail est réparti entre plusieurs salariés, voire confié à des prestataires externes.
Le licenciement est également sans cause réelle et sérieuse si le salarié censé remplacer la personne absente est engagé par une autre société du groupe. Le remplacement doit être effectué par l'entreprise qui emploie le salarié malade.

Le remplacement « en cascade » est autorisé, c'est-à-dire le fait de remplacer le salarié absent par un autre salarié de l'entreprise qui, lui, est remplacé par un salarié externe embauché en CDI.

Une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI)

Le licenciement du salarié malade n'est justifié que si son remplacement est définitif.

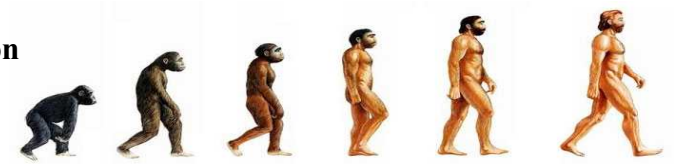
Ainsi, si pendant l'absence du salarié, vous avez fait appel à du personnel intérimaire, à un stagiaire ou à un salarié sous contrat à durée déterminée (CDD), il vous faudra prouver que ces moyens sont insuffisants et qu'il est nécessaire de procéder au remplacement définitif de la personne.

... et à durée de travail équivalente. La durée du travail du salarié nouvellement embauché doit être au moins égale à celle du salarié qu'il remplace.

Date d'embauche du remplaçant. Le remplacement définitif d'un salarié absent pour maladie doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement. Ainsi, à la date du licenciement, il faut que vous ayez établi la nécessité de le remplacer, mais pas forcément que vous l'ayez déjà fait.
Là encore, le respect de cette obligation est à la seule appréciation des juges. Mais ils tiennent compte des spécificités de l'emploi et des démarches que vous aurez effectuées en vue du recrutement (exemple : un ingénieur en électronique numérique sera plus difficile à remplacer qu'un secrétaire-comptable).

Vérifier les dispositions de la convention collective
La convention collective des transports comporte une clause de garantie d'emploi de 6 ou 12 mois en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié.
Cette clause est destinée à garantir le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine période de maladie. Le licenciement ne sera donc possible qu'à la fin de cette période.
Attention : ce n'est pas parce que la durée de garantie d'emploi a expiré que votre licenciement sera automatiquement justifié. Il vous faudra toujours prouver la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacer le salarié.
La convention collective ne prévoyant une telle clause que pour des absences prolongées, elle ne s'applique pas pour les absences répétées : vous ne pouvez pas cumuler les différentes périodes d'absences pour considérer que la période de protection a pris fin.

Comment procéder au licenciement ?
La procédure de licenciement. Vous devez respecter la procédure légale de licenciement, à savoir convocation du salarié à l'entretien préalable, notification par lettre recommandée avec accusé de



réception, demande d'autorisation du licenciement auprès de l'inspection du travail si le salarié est protégé.
Si le salarié malade n'est pas en mesure de se rendre à l'entretien préalable, il peut se faire représenter et communiquer ensuite ses observations. Son absence lors de l'entretien n'empêche pas la procédure de se poursuivre.
Les motifs de la lettre de licenciement. Vous devez indiquer, dans la lettre de licenciement, les éléments précis expliquant en quoi son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et pourquoi son remplacement définitif s'impose.
La simple mention des absences ou de la maladie ne suffit pas et peut même être dangereuse pour vous, car le licenciement pourrait être jugé comme discriminatoire.

Le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse : si la lettre de licenciement vise une perturbation dans le fonctionnement de l'établissement où le malade travaille et non l'entreprise.