

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Procédure de licenciement d'un salarié en arrêt de maladie

Le licenciement d'un salarié malade est possible sous certaines conditions mais l'employeur doit spécialement motiver la lettre de licenciement.

L'employeur qui souhaite licencier un salarié malade ne peut invoquer la maladie comme motif de licenciement dans la lettre de licenciement. En effet, la maladie ne peut être elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le Code du travail interdit à l'employeur de licencier un salarié en raison de son état de santé, sauf inaptitude déclarée par le médecin du travail. Licencier un salarié du fait de sa maladie est considéré par la loi comme une mesure discriminatoire.

Perturbation occasionnée

Cependant, l'employeur peut licencier un salarié malade en se fondant sur la situation de l'entreprise. Ainsi, le licenciement d'un salarié malade revêtira une cause réelle et sérieuse si l'employeur démontre que l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié malade ont eu pour effet de troubler le fonctionnement de l'entreprise et ont nécessité le remplacement de celui-ci (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005).

L'employeur doit donc motiver avec précision la lettre de licenciement du salarié malade, en mentionnant les conséquences de la maladie sur l'organisation de l'entreprise et le besoin de procéder à son remplacement.

Ainsi, dans une affaire, une salariée en congé maladie a été licenciée. La lettre de licenciement mentionnait la perturbation occasionnée par l'absence de la salariée. Les juges ont estimé que la lettre de licenciement ne mentionnait pas expressément la nécessité pour l'employeur de remplacer la salariée. Les juges ont donc considéré que n'était pas suffisamment motivé le licenciement de la salariée car seule la référence à la perturbation du service était invoquée dans le courrier.

>> GROS PLAN

Procédure prévue par la convention collective

La convention collective des vétérinaires salariés (3332) prévoit cette procédure (article 51) :

« Lorsque l'absence du salarié interdit à l'employeur de compter sur l'exécution régulière du contrat de travail et si le fonctionnement de l'entreprise 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.

Toutefois, ce licenciement ne pourra intervenir que si l'employeur établit que les deux conditions suivantes sont remplies :

- **la durée de la perturbation** de l'organisation est supérieure à 4 mois sur une période de 12 mois consécutifs ;
- **la perturbation du bon fonctionnement** doit rendre impossible le recours au remplacement temporaire du salarié absent et nécessiter son remplacement définitif.

Pendant cette période de 4 mois, le salarié absent pourra être remplacé par un salarié en contrat à durée déterminée. Au-delà de cette période, l'employeur pourvoira au remplacement définitif par un salarié susceptible de répondre à la définition de l'emploi concerné. » **J.-P.K.**

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.