

## Management

### >> Droits du travail

>> **L'AUTEUR**

**Jean-Pierre KIEFFER**

*Président de la commission Droit du travail du SNVEL*

## Licenciement pendant l'arrêt de travail : attention danger

**Si un salarié tombe malade et se retrouve en arrêt de travail, son congé peut se prolonger plusieurs semaines et perturber le bon fonctionnement de l'entreprise. La tentation est grande de le licencier mais cela n'est possible que si l'employeur démontre que l'entreprise est désorganisée par cette absence.**

### Salarié protégé

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié est protégé. Pendant toute la durée de son arrêt et jusqu'à la visite de reprise effectuée chez le médecin du travail, il n'est pas possible de le licencier en raison de sa maladie.

Si le salarié en arrêt de travail était licencié pour cette seule raison, il pourrait saisir la justice et le licenciement serait déclaré nul, voire discriminatoire. L'employeur pourrait alors être condamné à payer des indemnités très élevées car le licenciement prononcé serait considéré comme nul. Le salarié pourrait obtenir sa réintégration au sein de l'entreprise et l'employeur devrait lui verser les salaires perdus entre le licenciement et son retour. Bien sûr, le salarié illégalement licencié serait en droit de refuser sa réintégration dans l'entreprise et demander réparation et obtenir des indemnités de licenciement, ainsi que des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Par ailleurs, le licenciement pourrait être considéré comme discriminatoire par les juges si c'est en raison de la maladie qu'il a été prononcé. Dans ce cas, il s'agit d'un délit pénal pouvant être sanctionné d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende maximale de 45 000 euros.

### Licenciement pour désorganisation

Si le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé, le licenciement est possible. L'employeur doit être en mesure de justifier et indiquer dans la lettre de licenciement que l'absence du salarié désorganise l'entreprise. Plusieurs critères sont à retenir :

- la nature des fonctions et la qualification du salarié ;
- la désorganisation est plus facilement démontrable lorsque 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 ;
- la taille et le secteur de l'entreprise sont également à prendre en compte : on estime la désorganisation plus importante dans une petite entreprise et dans un secteur d'activité connaissant une difficulté de recrutement ;
- la durée de l'absence ou, dans le cas d'absences répétées, la fréquence et le nombre de celles-ci ;
- la justification de la perturbation de l'entreprise par la surcharge de travail qui pèse sur les autres salariés.

L'employeur sera amené à démontrer la nécessité de remplacer le salarié absent de manière définitive. La désorganisation

de l'entreprise est telle qu'elle nécessite un remplacement du salarié sur le long terme, par une embauche en CDI.

Si l'employeur est parvenu à faire fonctionner normalement son entreprise en redistribuant les tâches à d'autres salariés, le licenciement ne sera pas justifié. Ce sera également le cas si l'employeur s'est contenté de confier le poste à un salarié déjà présent dans l'entreprise.

Il n'est pas nécessaire que le recrutement ait eu lieu au moment du licenciement. En revanche, il faut que la recherche d'un candidat ait commencé et que l'embauche s'effectue dans un délai raisonnable après la rupture du contrat.

L'embauche définitive doit être réalisée après la notification du licenciement au salarié absent. Il conviendra de préciser sur le contrat de travail du nouveau salarié que cette embauche se fait dans le cadre du remplacement du salarié dont le contrat a été rompu. Ainsi, aucune place au doute ne sera laissée sur le fait que l'employeur a satisfait correctement à son obligation d'embauche. ■

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

### >> GROS PLAN

## Article 51 de la convention collective n° 3332\*

La maladie ne constitue pas une cause de licenciement, elle ne fait que suspendre le contrat de travail.

Cependant, 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.**

\* Convention collective des salariés vétérinaires.