



Pas de licenciement du salarié pour absence résultant d'une surcharge de travail

publié le **23/06/2014**, vu **5159 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Un employeur peut-il licencier un salarié pour des absences prolongées et répétées en raison d'une maladie résultant d'une surcharge de travail ?

Pour mémoire, l'article L1132-1 du code du travail interdit aux employeurs de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap, de sorte qu'un salarié ne peut pas être licencié au seul motif qu'il est malade.

Néanmoins, la jurisprudence considère que les absences répétées d'un salarié du fait de sa maladie peuvent autoriser l'employeur à licencier le salarié, si ces absences perturbent le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié. (Cass. Soc., 5 mars 2014, n° 12-28303)

Cette possibilité ouverte à l'employeur de se prévaloir, dans certaines conditions, des absences répétées d'un salarié pour cause de maladie pour le licencier est strictement encadrée.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé que les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise d'une absence prolongée pour maladie résultant d'un manquement de l'employeur son obligation de sécurité ne peuvent pas être invoquées pour justifier le licenciement d'un salarié. (Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22082)

En effet, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Ces mesures peuvent consister notamment à conduire des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, à mener des actions d'information et de formation des salariés sur la santé et la sécurité et à mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés.

En l'espèce, une salariée a été licenciée pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise.

La salariée a alors assigné son employeur en justice pour obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a débouté la salariée de sa demande.

Cependant, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en posant le principe selon lequel :

« Lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement »

Dès lors, en ne recherchant pas si la salariée « n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité », la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Il résulte de cette décision que l'employeur ne peut pas licencier un salarié en se fondant sur les perturbations provoquées dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée du salarié, si cette absence a pour cause une maladie résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Cette décision s'inscrit ainsi dans le courant jurisprudentiel construit par la Cour de cassation en matière de harcèlement moral.

En effet, il a déjà été jugé que lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut, pour le licencier, se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée a causée au fonctionnement de l'entreprise. (Cass. Soc., 11 octobre 2006, n° 04-48314)

L'arrêt commenté ne fait donc que généraliser cette solution à tout manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, notamment celui lié à l'exposition du salarié à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel.

Enfin, il convient de retenir que les employeurs doivent s'entourer de toutes les précautions nécessaires s'ils envisagent de licencier un salarié pour absence prolongée pour cause de maladie compte-tenu des risques auxquels ils s'exposent.

Du côté des salariés, ils peuvent obtenir la nullité de leur licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, si l'employeur s'est fondé sur une absence prolongée du salarié pour cause de maladie résultant d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ou lorsque la maladie est consécutive au harcèlement moral de l'employeur.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com