



licenciement pour arret maladie

Par **Luchaj**, le **24/10/2012** à **08:10**

Bonjour, je voudrai savoir sur combien d'année l'employeur peu remonter pour prétendre que des arrêts maladies auraient pu perturber le service.

Cordialement.

Par **seb544**, le **24/10/2012** à **08:56**

Bonjour

En cas de maladie non professionnelle, le licenciement d'un salarié est malade est possible dans les conditions suivantes :

*

l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise,

*

l'employeur se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent.

Dans ce cas, les motifs du licenciement sont appréciés au cas par cas par le juge, qui prend en considération la durée et la fréquence des absences, les responsabilités du salarié et le préjudice causé à l'entreprise.

La convention collective applicable peut prévoir que le salarié absent pour maladie ne peut être licencié qu'au terme d'un certain délai.

Il n existe pas à ma connaissance de durée rétroactive quant à ce problème

Par **Luchaj**, le **24/10/2012** à **09:02**

Merci pour la réponse

Par **P.M.**, le **24/10/2012** à **09:23**

Bonjour,

Il est à noter que si l'employeur a réussi à pourvoir au remplacement du salarié lors de ses

précédents arrêts, le licenciement pour perturbation du service ne se justifie plus et c'est le sens de l'[Arrêt 09-43074 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé, la cour d'appel, après avoir relevé que les absences pour maladie du salarié toutes justifiées par des arrêts de travail lui étaient systématiquement reprochées en elles-mêmes, soit par courriers réitérés soit lors de ses notations successives et qu'elles étaient encore visées dans la lettre de licenciement, a constaté, répondant aux conclusions prétendument délaissées, que **ces absences pour raison de santé auxquelles la société pouvait aisément faire face constituaient en réalité la véritable cause du licenciement**, ce qui le rendait nul, et en a justement déduit que le licenciement constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail[/citation]