



L'ARRÊT DE LA SEMAINE

CA PAU, 16/02/23, RG N° 21/00515 : LE LICENCIEMENT PRONONCÉ DURANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

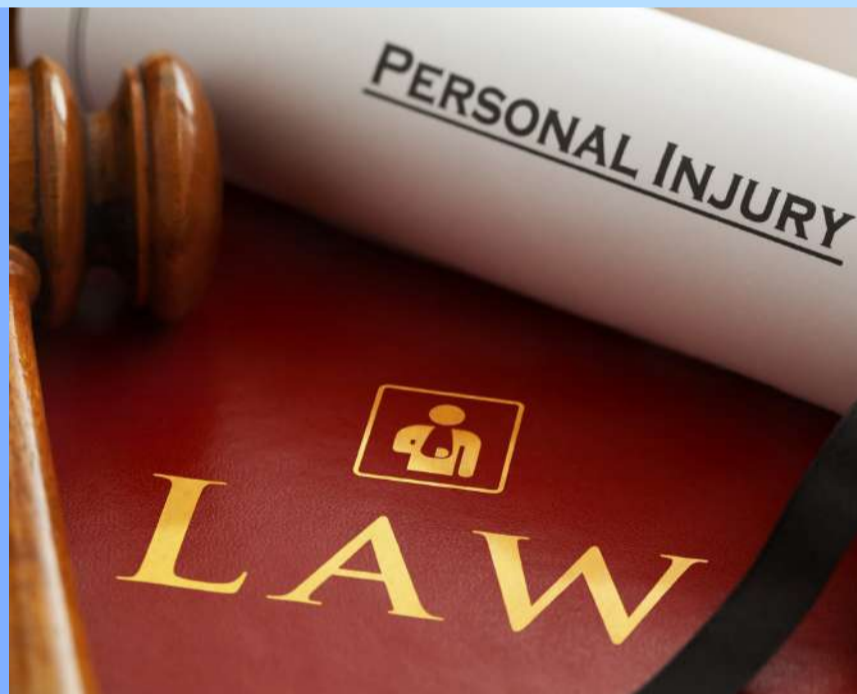


FAITS DE L'ESPECE

Une salariée a été embauchée en qualité d'aide soignante. A compter de mars 2016, elle a été en **arrêt de travail** prolongé jusqu'en juillet 2018 où une reprise à mi-temps thérapeutique était envisagée.

Le 18/08/18, elle a été licenciée en raison de **l'impossibilité de poursuivre** son remplacement temporaire.

Elle a saisi les juridictions prud'homales en vue de contester son licenciement.



RÈGLE DE DROIT

La Cour de cassation admet qu'un licenciement soit motivé par la **situation objective** de l'entreprise dont le fonctionnement est **perturbé** par l'absence prolongée du salarié.

A cet effet, ni l'existence d'une perturbation, ni la nécessité d'un **remplacement définitif** ne sont démontrés lorsque l'employeur entend licencier un salarié qui est **susceptible de revenir** prochainement (**Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-41.697**).



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au cas présent, la Cour d'appel rappelle que la salariée, embauchée à temps plein, est demeurée en arrêt de travail de **mars 2016** jusqu'à la date de son licenciement en **août 2018** en raison d'une pathologie invalidante. Elle note qu'aucun arrêt de travail n'a été **inférieur à un mois**.

Pour autant, peu de temps avec ce licenciement, il résultait du dossier médical de la médecine du travail qu'au **05/07/2018**, le **médecin du travail** a pris contact avec l'employeur pour mettre en place une reprise du travail en **mi-temps thérapeutique**. Ce pourquoi, pour la Cour, l'employeur avait parfaitement **connaissance** dès cette date d'une perspective de reprise de travail mais qu'il a pourtant initié la procédure de licenciement.

Au surplus, elle relève que l'employeur a fait le choix de ne pas opérer de **remplacement systématique** de la salariée durant ses arrêts de travail pourtant assez longs. Il a préféré recruter, à plusieurs reprises, des remplaçants en CDD de **très courte durée** alors même que les arrêts de travail s'étaient étalés sur plus d'un mois.

Dès lors, l'employeur **ne démontre pas** suffisamment la réalité d'une désorganisation de l'entreprise par les absences répétées de la salariée nécessitant son remplacement définitif, ce d'autant qu'une **perspective du reprise du travail** était envisagée par le médecin du travail.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr