

**MALADIE DU SALAIRE :
CAUSE DE SUSPENSION OU
DE RUPTURE DU CONTRAT
DE TRAVAIL ?**

Solutions
EMPLOYEUR

FCC
Comptez sur nous ! 

MALADIE DU SALARIE : CAUSE DE SUSPENSION OU DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Peut-on licencier un salarié malade ? La question est souvent posée et la réponse paraît immanquablement négative.

Pourtant, entre les droits des salariés et l'intérêt de l'entreprise, la jurisprudence nous montre, une fois de plus, que rien n'est simple...

Maladie, cause de suspension du contrat de travail ⁽³⁾

Maladie, cause de rupture du contrat de travail ⁽⁷⁾

MALADIE, CAUSE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La maladie de courte durée entraîne une simple suspension du contrat de travail. Encore, convient-il que le salarié respecte certaines obligations :

1. Prévenir l'employeur de son absence

Sur ce point, la loi ne fixe aucun délai obligatoire. Toutefois, le salarié étant tenu par un lien de subordination, on pourrait penser que l'obligation de prévenance doit intervenir le plus vite possible.

Maintes conventions collectives fixent, d'ailleurs, ce délai à 24 heures ou 48 heures. Cependant, il est clair, qu'en l'absence de toute prévenance, l'employeur ne saurait considérer le salarié comme démissionnaire et ce, même si la convention collective comporte des dispositions en ce sens (Cass. soc. 26 novembre 1991. pourvoi n° 88-42050).

2. Justifier, par écrit, de son absence en envoyant un certificat médical

Le salarié ne peut pas, en effet, se contenter de prévenir, il doit prouver la réalité de la suspension. Sur ce point, il convient, quant au délai de justification, de se référer à la convention collective, au contrat de travail ou au règlement intérieur. Un délai de 48 heures est souvent imparti au salarié malade pour justifier de son absence. Encore faut-il, la jurisprudence se refusant à des décisions hâtives, que l'employeur ait mis le salarié en demeure de justifier de son absence.

MALADIE, CAUSE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

3. Se soumettre à des contrôles de l'employeur

L'employeur peut contrôler la maladie de deux manières :

3.1 S'il a la preuve que le certificat médical est un faux, il peut, bien évidemment, procéder au licenciement du salarié pour faute grave.

3.2 Si l'employeur verse des prestations supplémentaires à celles données par la sécurité sociale, il peut soumettre le salarié malade à une contre-visite médicale. Pratiquement, cette contre-expertise peut être diligentée par tout médecin. L'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de cette contre-visite.

Le chef d'entreprise a le droit de supprimer les prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale dès lors que le salarié est absent de son domicile durant les heures de repos obligatoire ou si le salarié refuse le principe de la contre-visite ou si le médecin contre-expert estime qu'il n'est pas malade.

Suivant les dispositions du Code de la sécurité sociale, lorsque la contre-expertise conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré, ce médecin transmet son rapport au service du contrôle médical de la caisse dans un délai maximal de quarante-huit heures.

MALADIE, CAUSE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le rapport précise si le médecin diligenté par l'employeur a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné. Au vu de ce rapport, ce service soit :

- **Demande à la caisse de suspendre les indemnités journalières.** Dans un délai de 10 jours à compter de la réception de l'information de suspension des indemnités journalières, l'assuré peut demander à son organisme de prise en charge de saisir le service du contrôle médical pour examen de sa situation. Le service du contrôle médical se prononce dans les 4 jours suivant la réception de cette demande.
- **Procède à un nouvel examen de la situation de l'assuré.** Ce nouvel examen est de droit si le rapport a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré.

4. S'abstenir de travailler pour une entreprise concurrente

Pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié reste tenu de respecter son obligation de loyauté. Ainsi, ne respecterait pas son obligation de loyauté :

- Le salarié qui effectue une formation au sein d'une société concurrente de son employeur (Cass soc. 10 mai 2001. pourvoi n° 99-40584) ;
- Le mécanicien d'un garage qui entreprend la réparation d'un véhicule pour son compte en faisant appel à un autre mécanicien de la société (Cass soc. 21 octobre 2003. pourvoi n° 01-43943) ;
- La salariée exerçant en qualité de chauffeur ambulancier, et qui démarché des clients de l'entreprise pour la société de taxi de son époux (Cass soc. 23 novembre 2010. pourvoi n° 09-67249).

MALADIE, CAUSE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A contrario, ne sauraient légitimer un licenciement les faits :

- Pour un conducteur-receveur d'avoir été vu sur un stand de brocante au marché aux puces le dimanche matin, en violation des dispositions du Code de la sécurité sociale relatives à l'obligation de repos (Cass soc. 21 mars 2000. pourvoi n° 97-44370) ;
- Pour un salarié d'avoir envoyé une carte postale à son entreprise alors qu'il en vacances en Yougoslavie pendant son arrêt de travail pour maladie (Cass soc. 16 juin 1998. pourvoi n° 96-41558) ;
- De participer à quatorze compétitions de badminton pendant un arrêt de travail (Cass soc. 7 décembre 2022 pourvoi no 21-19132).

En un mot, il convient que l'activité exercée porte préjudice à l'employeur (Cass soc. 12 octobre 2011. pourvoi n° 10-16649). En ce sens, le simple non respect des obligations du salarié vis-à-vis de la Sécurité sociale ne peut justifier un licenciement (Cass soc. 16 juin 1998. pourvoi n° 96-41558 – Cass soc. 4 juin 2002. pourvoi n° 00-40894).

5. Reprendre son travail au terme de la maladie (au besoin après la mise en œuvre d'une visite médicale de reprise)

Si le salarié ne reprend pas son activité au terme de sa maladie, il lui appartient d'en fournir la raison à l'employeur. Encore faut-il, toutefois, que l'employeur ait mis en demeure le salarié de donner les raisons de son absence. Faute de réponse, le licenciement aurait un caractère réel et sérieux (Cass. soc. 31 mai 1978. pourvoi n° 76-40500 V également Cass soc. 17 octobre 2000. pourvoi n° 98-41582).

MALADIE, CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aucune personne ne peut être licenciée « en raison de son état de santé ou de son handicap » (C trav art L 1132-1). Toute disposition contraire serait nulle (C trav art L1132-4).

Disons le d'emblée, **les vérifications avant de procéder à une telle rupture relèvent du parcours du combattant**, ainsi que nous le verrons. Et tout faux pas pourrait se révéler fatal. Ajoutons que les propos que nous allons développer ne concernent pas la malade professionnelle (où le salarié dispose d'une protection spécifique) et les contrats précaires qui interdisent toute rupture anticipée dans ce cas de figure.

La maladie prolongée ou les absences répétées pour cause de maladie qui perturbent l'activité de l'entreprise peuvent constituer une cause de licenciement sous certaines conditions.

Pratiquement, lorsque l'employeur se trouve confronté à l'hypothèse d'une maladie prolongée, il doit procéder à la vérification de plusieurs points :

1. L'existence de clauses conventionnelles

En effet, maintes conventions collectives comportent des dispositions garantissant l'emploi du salarié pendant une certaine durée. Si de telles clauses de garantie d'emploi existent dans la convention collective applicable à l'entreprise, l'employeur est dans l'obligation de les respecter. **Tout licenciement qui interviendrait pendant cette période de protection serait réputée sans cause réelle ni sérieuse.**

MALADIE, CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En revanche, il est clair que les clauses de garantie de ressources, prévues par les conventions collectives, ne correspondent pas à une garantie d'emploi (Cass. soc. 14 novembre 1991. pourvoi n° 88-44094).

2. La preuve d'une nécessité de remplacement

Encore une fois, ce n'est pas la maladie qui constitue une cause de rupture mais la gêne que cette maladie cause à l'activité de l'entreprise. **Pratiquement donc, il convient que le salarié ait été, effectivement et définitivement, remplacé à son poste de travail.** Il convient qu'il y ait sur le poste un CDI (et non un CDD : Cass soc. 7 avril 2009. pourvoi n° 08-40073), soit au moment du licenciement, soit dans un délai raisonnable après le licenciement du salarié titulaire du poste (un remplacement intervenu « moins de six semaines après le licenciement » est raisonnable : Cass soc. 8 avril 2009. pourvoi n° 07-44559 – dans tous les cas, « les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement »).

3. L'absence de toute précipitation

Il appartient aux juges du fond de vérifier que l'employeur n'a pas agi avec une trop grande hâte. Ainsi, la Cour de Cassation a reproché à un employeur, qui avait pourtant respecté la garantie d'emploi prévue dans sa convention collective, d'avoir licencié un salarié malade, alors que son effectif lui permettait de supporter l'absence d'un salarié sans pourvoir à son remplacement (Cass. soc. 25 juin 1987. pourvoi n° 84-44206). **L'employeur doit donc se garder d'agir avec précipitation.**

MALADIE, CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

4. La désorganisation de l'entreprise

Il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement du salarié est motivé par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir à son remplacement (Cass soc. 9 juin 2010. pourvoi n° 09-40203). La Chambre sociale a rappelé ce principe : **la désorganisation d'un service de l'entreprise ne suffit pas : il convient que l'employeur apporte la preuve d'une désorganisation de l'entreprise** (Cass soc. 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-10261).

Il est clair en la matière que seront analysées avec intérêt par les juges du fond :

- **La taille de l'entreprise** (V. ainsi : Cass soc. 12 octobre 2011. pourvoi n° 10-15697) : « dès lors qu'un arrêt de maladie durait, au moment du licenciement, depuis plus de deux ans et qu'il devait se prolonger encore plus de cinq mois alors qu'il s'agissait d'une entreprise de taille modeste, les juges du fond ont pu constater la nécessité, pour la petite structure, de recruter une remplaçante, non plus sous la forme d'un contrat précaire, mais en concluant un contrat de travail pour une durée indéterminée »;
- **La position hiérarchique des salariés concernés** : plus le poste du salarié sera élevé, plus le remplacement du salarié sera rapidement nécessaire. A contrario, on admettra qu'un salarié dépourvu de qualification puisse être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

MALADIE, CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **La fréquence des absences** (en cas d'absences répétées). En ce sens, la Cour de Cassation a estimé que :
 - Constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, 400 jours d'absence pour maladie en moins de 4 ans (Cass. soc. 13 mars 1968, Bull, civ, V, n° 155) ;
 - Est valable le licenciement d'un salarié qui en deux ans et demi a été absent à cinq reprises pour une durée totale supérieure à un an et cinq mois (Cass soc. 3 octobre 1980. pourvoi n° 79-40250).

Si l'ensemble de ces conditions sont respectées, l'employeur peut envisager la rupture du contrat de travail du salarié. Cette rupture prend obligatoirement la forme du licenciement (Cass. soc. 11 décembre 1990. pourvoi n° 87-45325).

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit se prévaloir « d'une part, de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, de la nécessité du remplacement du salarié, dont le juge doit vérifier s'il est définitif » (Cass soc. 19 octobre 2005. pourvoi n° 03-46847). En l'absence d'un de ces deux éléments, le licenciement ne serait pas valable (Cass soc. 27 mars 2008. pourvoi n° 07-40015).

En outre, **ce licenciement ouvre droit, sauf disposition contraire de la convention collective, au paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement** (Cass soc. 31 janvier 1991. pourvoi n° 87-43954).

Quant au préavis, aucune indemnité ne sera due puisque le salarié n'est pas en mesure de l'effectuer. Il ne pourrait en être autrement que si le salarié est en état de travailler et s'il en a informé son employeur (Cass. soc. 29 juin 1977, Bull, civ, V, n° 433).

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
& encore mieux
vous conseiller.
Nos équipes
restent à votre écoute.**

