



Simulation licenciement n°2 licenciement pour absence prolongée

Mme COQUILLE a été engagée le 1er mars 1995 par la société Alimenta, exploitant un magasin de vente au détail à prédominance alimentaire, en qualité de gestionnaire poissonnier, et a été affectée au poste des produits de la mer. Mme COQUILLE a eu une première absence de quatre mois pour maladie et a été de nouveau en arrêt de travail à compter du 1er février 2006. Elle a été remplacée par Melle MARTIN embauchée dans un 1^{er} temps en contrat à durée déterminée jusqu'au retour de la salariée, et dont le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée à la date du licenciement de Mme COQUILLE.

Elle a été licenciée le 1^{er} septembre 2006, pour « absences répétées et prolongées depuis plus de quatre mois pour maladie non professionnelle imposant votre remplacement, ces absences mettant en cause la bonne marche de l'entreprise ». Par ailleurs, l'employeur précise dans sa lettre que Mme COQUILLE est dispensée d'exécuter son préavis, sa réalisation étant rendue impossible. Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est perçue.

- ✓ Ch. soc. 10 novembre 2004, société BTE Tutelect c/ M. X, n° pourvoi : 02-45187
- ✓ Ch. soc. 21 septembre 2005, M. X c/ société Guis Immobilier, n° pourvoi : 04-45552
- ✓ Ch. soc. 19 octobre 2005, Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence. c/ Mme X, n° pourvoi : 03-46847
- ✓ Ch. soc. 10 novembre 2004, Mme X c/ société Express national service, n° pourvoi : 02-45156
- ✓ Ch. soc. 20 septembre 2006, Mme Y c/ M. X, n° pourvoi : 05-41385



Jurisprudence licenciement Absences

Cour de Cassation - Chambre sociale, 10 novembre 2004
société BTE Tutelect c/ M. X, n° pourvoi : 02-45187

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-2 et L. 122-45 du Code du travail ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ; que si le second faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail dans le cadre du titre IV du Livre II de ce même Code ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement 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 ; qu'il en résulte que la mention dans la lettre de licenciement de la nécessité du remplacement du salarié constitue l'énoncé du motif exigé par la loi ;

Attendu que M. X..., engagé le 28 janvier 1991 par la société BTE Tutelect en qualité de chef d'équipe a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 6 janvier 2000 ; qu'il a été licencié le 27 septembre 2000 par une lettre invoquant la nécessité d'assurer, pour le bon fonctionnement de l'entreprise, son remplacement dans son poste de travail ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la lettre de licenciement est insuffisamment motivée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'est suffisamment motivée la lettre de licenciement qui mentionne la nécessité du remplacement du salarié absent en raison de son état de santé et qu'il appartenait aux juges du fond de vérifier que ce remplacement était définitif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition ayant condamné l'employeur à payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 20 juin 2002, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;



Jurisprudence licenciement

Absences

Cour de Cassation - Chambre sociale, 21 septembre 2005

M. X c/ société Guis Immobilier, n° pourvoi : 04-45552

Attendu que M. X..., engagé par la société Guis Immobilier le 31 janvier 1992 en qualité de chef de service administratif, s'est trouvé en arrêt de travail pour cause de maladie à compter du 22 septembre 1993 ; qu'il a été licencié par lettre du 29 décembre 1993 au motif que son absence perturbait l'organisation du travail dans l'entreprise ; qu'il a exécuté son préavis à compter du 3 janvier 1994 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

[...]

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 122-14-2 , L. 122-14-3 et L. 122-45 du Code du travail ;

Attendu que, pour décider que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse , l'arrêt retient que la lettre de licenciement est conforme aux dispositions des articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail et que le salarié ne saurait tirer argument d'un quelconque défaut de motivation ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la lettre de licenciement doit mentionner la nécessité du remplacement du salarié qui constitue l'énoncé du motif exigé par la loi et qu'il appartient au juge du fond de vérifier que le remplacement est définitif, et alors, d'autre part, qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur ne s'était pas prévalu dans la lettre de licenciement de la nécessité de procéder au remplacement du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Vu les articles 455, alinéa 1er, et 458, alinéa 1er, du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre des conditions vexatoires de la rupture ;

Attendu, cependant, qu'en statuant ainsi, sans donner aucun motif au soutien du dispositif de sa décision, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du premier des textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure, en cassant sans renvoi sur la cause du licenciement, de mettre fin partiellement au litige par l'application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche du premier moyen :

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 mai 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;



Jurisprudence licenciement

Absences

Cour de Cassation - Chambre sociale, 19 octobre 2005

Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence. c/ Mme X, n° pourvoi : 03-46847

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a été engagée le 3 avril 1983 par le Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence en qualité de cuisinière ; qu'elle a été licenciée le 7 mai 1998 au motif suivant : "nécessité absolue de pourvoir à votre remplacement du fait de votre absence prolongée (cf. article 26 de la convention collective de 1966)" ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 1er septembre 2003) d'avoir accueilli sa demande, alors, selon le moyen, qu'est suffisamment motivée la lettre de licenciement qui fait mention de la nécessité absolue de pourvoir au remplacement d'un salarié à raison de

son absence prolongée, une telle lettre faisant clairement référence à l'incidence de ladite absence sur le fonctionnement de l'entreprise ; qu'en retenant, pour conclure à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement de la salariée, l'absence de référence directe aux perturbations générées par les absences de cette salariée dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail et dénaturé ladite lettre ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 122-14-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement ; que si l'article L. 122-45 du même Code faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du Livre II, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement 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 ; qu'il en résulte que l'employeur doit se prévaloir dans la lettre de licenciement, 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté, sans dénégation, que dans la lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, l'employeur s'était borné à invoquer la nécessité du remplacement de la salariée sans se prévaloir de l'existence de perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



Jurisprudence licenciement Absences

Cour de Cassation - Chambre sociale, 10 novembre 2004
Mme X c/ société Express national service, n° pourvoi : 02-45156

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que Mme X..., qui occupait les fonctions de comptable salariée de la société Express national service, a été en arrêt de travail pour maladie à partir du 2 novembre 1998 ; que la société l'a licenciée, le 15 décembre 1999, avec un préavis jusqu'au 17 mars 2000, au motif que son absence prolongée désorganisait le service comptable de l'entreprise et qu'il était nécessaire de pourvoir à son remplacement définitif ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que tout en constatant que Mme X... n'avait été effectivement remplacée que plusieurs mois après son licenciement, la cour d'appel a décidé que celui-ci était justifié dès lors qu'il avait été pourvu au remplacement de la salariée ;

Attendu, cependant, que le remplacement définitif d'un salarié absent en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement, délai que 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 ;

Que la cour d'appel, qui n'a pas procédé à cette recherche, n'a, dès lors, pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 27 juin 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;



Jurisprudence licenciement Maladie, préavis

Cour de Cassation - Chambre sociale, 20 septembre 2006
Mme Y c/ M. X, n° pourvoi : 05-41385

Attendu que M. X..., employé en qualité de sous-principal clerc par Mme Y..., notaire, s'est trouvé en arrêt de travail pour cause de maladie

à compter du 7 juillet 2001 ; qu'il a été licencié le 30 juillet 2002, motif pris de ce que son absence prolongée avait gravement désorganisé le fonctionnement de l'étude et contraint son employeur à procéder à son remplacement définitif ; que le salarié n'a pas exécuté son préavis en raison de la prolongation de son arrêt de travail ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen , pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Orléans, 16 décembre 2004) de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le remplacement définitif du salarié était intervenu dès le 27 septembre 2001 alors que celui-ci bénéficiait, en application de l'article 22-I de la convention collective du notariat du 8 juin 2001, d'une garantie d'emploi de douze mois expirant le 7 juillet 2002, a légalement justifié sa décision ;

Sur les deuxième et troisième branches du premier moyen, les deuxième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que le salarié n'ayant pu accomplir son préavis en raison de son état de santé et son licenciement ayant été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais non pas nul, la cour d'appel a violé les articles L. 122-8 du code du travail et 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en cas d'inexécution par le salarié du préavis, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait commis à l'encontre du salarié des faits de harcèlement moral ayant contribué à l'apparition d'une affection ayant justifié les arrêts de travail pour maladie invoqués au soutien du licenciement ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'inexécution du préavis était imputable à l'employeur, elle a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;