

Le remplacement définitif d'un salarié absent

Lorsque l'absence d'un salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise, pour pouvoir rompre son contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur doit justifier du remplacement définitif du salarié absent. Cette condition ne peut se concrétiser que par l'engagement d'un autre salarié.

Le code du travail fait interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap. Les conventions collectives prévoient en général une clause de garantie d'emploi. Cette clause fixe, en cas de maladie, une durée, le plus souvent 6 ou 12 mois, pendant laquelle il est interdit de licencier le salarié dont le contrat de travail est suspendu. Ne pas respecter cette durée, pendant laquelle on ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié malade, peut conduire à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les décisions de justice, quant à elles, ne valident le licenciement reposant sur l'absence prolongée ou répétée pour maladie privée qu'à deux conditions très précises, régulièrement rappelées par les juges à l'attention des employeurs :

- l'absence doit perturber le fonctionnement de l'entreprise ;
- et il doit y avoir nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent : cette condition ne peut être remplie que par l'engagement en CDI d'un autre salarié.

Ainsi, l'employeur qui confie le travail du salarié absent à une entreprise tierce dans le cadre d'un contrat de prestation de services de longue durée et qui procède au licenciement du salarié absent ne peut pas considérer que le remplacement du salarié concerné était effectif et définitif. La Cour de cassation rejette cette possibilité « d'emploi indirect » via de la prestation de services pour répondre à la condition de remplacement définitif du salarié absent.

Pour tous renseignements, contactez le service emploi de la FDSEA