



Licenciement : cause arrêt maladie

Par **ElodieM**, le 14/11/2013 à 16:38

Bonjour,

Je suis dans une situation assez compliqué

Suite à un arrêt maladie de 4 mois et un autre de 4 mois j'ai été licenciée en raison de cette absence qui empêchait l'entreprise de bien fonctionner (raisons que l'on m'a donner). Alors mon employeur n'a pas perdu de temps, il a embauché qqn d'autre en CDI après le préavis encore heureux. Mais je voulais savoir s'il est possible pour moi de contester ce licenciement ? Car je ne pense pas qu'il soit normal que mon employeur me remplace alors que j'étais dans l'entreprise depuis plus de 10 ans.

Cordialement

Par **moisse**, le 14/11/2013 à 16:47

Bonjour,

Vous pouvez bien sur contester le bien fondé du licenciement en saisissant le conseil des prudhommes compétent territorialement au lieu de l'entreprise.

L'ancienneté ne constitue nullement le bon moyen de défense, même si effectivement elle peut appuyer une argumentation.

L'employeur doit prouver que vos absences longues et réitérées, désorganisent l'entreprise, et qu'il n'est pas facile de trouver un personnel de remplacement disponible rapidement et acceptant la précarité d'un CDD ou d'une mission intérimaire.

De votre coté vous devez combattre cette argumentation, sachant que le doute doit obligatoirement vous profiter.

Par **ElodieM**, le 14/11/2013 à 17:08

Merci beaucoup je n'y manquerais pas,
Oui mais la personne a un CDI a mi-temps certes mais un CDI. C'est une petite entreprise c'était son argument je le comprends bien mais je considère avoir ma place.

Par **moisse**, le 14/11/2013 à 18:10

Bonjour,
Considérer "avoir votre place " est la motivation de tous les salariés en instance de perdre ou ayant déjà perdu leur emploi.
Ce n'est donc pas en soit un motif de contestation, le droit au travail stable et digne est pratiquement inscrit dans la constitution.
Puisque le motif réside dans la désorganisation de l'entreprise, conduisant à l'obligation de vous licencier, il convient de combattre cette affirmation au point d'obliger l'employeur à justifier de cette obligation à laquelle il ne pouvait pas obvier.

Par **ElodieM**, le 14/11/2013 à 19:23

Je me suis renseignée sur la question et normalement dès lors que mon employeur a pris la décision de me remplacer il doit recruter une personne dans les mêmes conditions que j'ai travailler. Or ce n'est pas le cas, j'étais en CDI à plein temps, et la personne est en CDI à mi-temps. Je me servirait de cela pour faire valoir mes droits. Sinon merci pour ce complément.

Par **moisse**, le 15/11/2013 à 06:09

Ce propos est une légende urbaine qui n'a aucun sens. D'ailleurs cette situation est souvent un jeu de chaises musicales, on remplace le salarié par une ou plusieurs mutations internes, et parfois il n'y a plus aucun rapport entre le salarié évincé et le remplaçant embauché.

Par **ElodieM**, le 15/11/2013 à 12:29

Je vous invite à aller lire l'arrêt de la cour de cassation du 6 février 2008. la maladie doit impliquer la nécessité de remplacer le salarié dans les mêmes conditions. Il ne s'agit pas d'une légende urbaine. Le droit français est certes complexe...
Et en complément l'article 1132-1 du Code du travail

Par **ElodieM**, le 15/11/2013 à 12:30

De plus C'est une entreprise familiale

Par **moisse**, le 15/11/2013 à 16:20

Bonjour,

Vous pouvez me faire confiance sur l'étendue de mon expertise dans le domaine.

Même si j'admets qu'au fur et à mesure des années mes connaissances deviennent obsolètes car n'étant plus en activité je n'ai plus accès aux bulletins sociaux et autres bases juridiques.

La nécessité de remplacer un salarié absent n'implique pas l'embauche d'un autre salarié au même poste.

Il est parfaitement possible de déplacer un membre du personnel sur le poste, et de remplacer ce même individu par une embauche extérieure.

Ainsi l'obligation de pourvoir au poste qui a motivé le licenciement est bien respectée.

Par **ElodieM**, le 15/11/2013 à 21:20

Je suis tout à fait d'accord mais il s'agit d'une nouvelle employée non mutée. Et mon employeur n'a pas utilisé cette méthode très astucieuse.

Par **ElodieM**, le 16/11/2013 à 15:19

Les modalités du remplacement "définitif " ont peu à peu été précisées par la Cour de Cassation. C'est ainsi qu'elle a estimé que la répartition de la charge du travail entre les autres salariés ne constituent pas un remplacement définitif.

et pas davantage le remplacement en interne ou par promotion interne (Cass soc 4 juin 1998; Jurisdata n°1998-002458; Bulletin civ. 1998)

Je suis dans mon droit. A bientôt !

Par **moisse**, le 16/11/2013 à 15:50

Je n'ai hélas pas retrouvé l'arrêt par manque de n° de pourvoi.

Toutefois la chambre sociale a rendu ce jour 2 arrêts concernant des licenciements pour désorganisation liée aux absences, et aucun ne correspond avec vos conclusions.

C'est pourquoi je vous serais fort aise d'indiquer les références exactes de cet arrêt.

Que vous puissiez être dans votre droit est fort possible, mais que la loi ou la jurisprudence impose le remplacement au même poste par un tiers embauché spécifiquement me paraît une exigence exorbitante.

Par **ElodieM**, le **17/11/2013** à **19:56**

Les références exactes : Suite bulletin civ 1998... N°304 RJS 1998 N°845 - Cass soc 9 juillet 2003 n°1148

Il faut savoir que lorsqu'il y a un dysfonctionnement dans l'entreprise suites à des absences répétées, l'employeur peut licencier le salarié à condition de procéder à un remplacement définitif. Ainsi si mon employeur me licencie alors que j'étais à temps plein, et qu'il embauche quelqu'un d'autre à mi-temps il n'a pas procédé à mon remplacement définitif.

La Cour de cassation a précisé l'idée de " remplacement définitif " par ce que j'ai écrit plus haut. Objectivement mon employeur peut me licencier car il est clair que mon absence dans l'entreprise pose un problème et qu'il est compliqué de pallier à celle-ci. Mais la Cour de cassation a rajouté qu'il ne suffit pas d'un recrutement en CDI encore faut il qu'il y ait au moins équivalence entre nos 2 temps de travail ce qui n'est pas le cas.

Par **moisse**, le **18/11/2013** à **08:32**

Cela n'interdit en rien le jeu de chaises musicales auquel j'ai fait allusion.

Je ne retrouve toujours pas l'arrêt en question faute de références publiques.

Comme je n'ai plus d'accès privilégié aux bases juridiques, je ne puis qu'utiliser Légifrance.

Enfin la jurisprudence n'est pas source de droit, et une décision différente peut être prise selon des circonstances différentes, voire identiques.

Par **aliren27**, le **18/11/2013** à **09:30**

Bonjour,

il faut impérativement qu'il y ait une équivalence entre la durée du travail du salarié licencié et celle du salarié embauché pour le remplacer. À titre d'exemple, l'embauche d'un salarié à temps partiel pour remplacer un salarié à temps complet ne permet pas d'établir la nécessité d'un remplacement définitif (Cass. soc., 6 févr. 2008, no 06-44.389). De même, en cas de remplacements en cascade, la durée de travail du salarié embauché doit être équivalente à celle du salarié muté en interne pour remplacer le salarié malade (Cass. soc., 26 janv. 2011, no 09-67.073).

cordialement

Par **moisse**, le **18/11/2013** à **11:23**

On est bien d'accord, le remplacement en cascade est un procédé parfaitement régulier.

Pour le reste une décision par ci ou par là n'en font pas des arrêts de règlement.

On veut bien croire que dans le cas exposé, d'une TPE familiale il va être plus facile

d'apprécier la réalité de la motivation, mais ce n'est pas pour autant :

- * que l'employeur sera forcément condamné

- * que de toutes façons le licenciement sera annulé ce qui conduirait à la reprise du poste par notre amie contributrice.

Tout au plus en cas de condamnations, de dommages et intérêts à hauteur du préjudice avéré

Par **ElodieM**, le **20/11/2013 à 14:24**

Ici il n'y a aucun remplacement en cascade car elle est en CDI. Bref, il est toujours possible qu'il y ait une bonne issue à la fin.