

AP DU 22 AVRIL 2011, N° 09-43.334

Par un arrêt rendu le 22 avril 2011 (n° 09-43.334), l'assemblée plénière de la Cour de cassation a précisé une des conditions de validité du licenciement notifié à un salarié pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle.

Il est de jurisprudence constante que, si la rupture du contrat de travail motivée par l'état de santé du salarié est nulle, le licenciement du salarié malade peut valablement intervenir si son absence prolongée ou ses absences répétées ont entraîné dans le fonctionnement de l'entreprise des perturbations telles qu'elles ont rendu nécessaire son remplacement définitif.

Le cas soumis à l'assemblée plénière concernait la notion de remplacement définitif. En l'occurrence, une gardienne d'immeubles en arrêt de travail depuis plusieurs mois pour maladie s'était vu notifier son licenciement en raison des difficultés que la prolongation de son absence causait dans le gardiennage et l'entretien de la copropriété, une entreprise spécialisée dans l'entretien d'immeubles étant désormais chargée des tâches qu'elle effectuait.

L'arrêt de la cour d'appel qui avait jugé que le recours à une telle entreprise pour le remplacement de la salariée avait un caractère définitif avait été cassé par la chambre sociale (Soc., 18 octobre 2007, n° 06-44.251), la décision de cassation énonçant que seule peut constituer un remplacement définitif l'embauche d'un nouveau salarié, ce qui excluait le recours à une entreprise de prestations de services.

La juridiction de renvoi a résisté à cette doctrine en considérant notamment que le remplacement pouvait être jugé définitif dès lors que les tâches accomplies par la gardienne avaient été intégralement reprises par un salarié de la société de services dans le cadre de stipulations s'inscrivant dans la durée.

Par sa décision de cassation, rendue sur les conclusions conformes de l'avocat général, la plus haute formation de la Cour de cassation maintient l'exigence posée par la chambre sociale en énonçant que le remplacement définitif du salarié malade s'entend de l'embauche d'un autre salarié dans son emploi. Elle exclut ainsi que ce type de licenciement puisse conduire à une suppression d'emploi, celle-ci relevant du domaine du licenciement pour motif économique.

