

Licenciement du fait de la maladie : attention à la garantie d'emploi prévue par la convention collective !

Les clauses de garantie d'emploi ne sont pas sans impact sur la possibilité de licencier un salarié au cours d'un arrêt maladie. Au regard de la sanction très importante liée à la violation de ce type de clause, il semble primordial d'en maîtriser les tenants et aboutissants.

Par Maître Cyrille Catoire — Cabinet Catoire Avocat

Cela peut sembler évident, mais il est toujours utile de le rappeler : un employeur a l'interdiction de rompre un contrat de travail d'un salarié en arrêt maladie si la rupture est motivée par son état de santé, sauf à rendre ce licenciement nul.

Pour autant, le Code du travail autorise, pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle, les licenciements motivés par :

- l'inaptitude constatée par la médecine du travail;
- un motif économique;
- une faute éventuelle commise par le salarié concerné;
- la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

→ **Attention, si l'arrêt maladie s'avérait d'origine professionnelle, les cas de licenciement autorisés seraient alors nettement plus restreints.**

Qu'est-ce que la garantie d'emploi ?

L'objet d'une clause de garantie d'emploi, issue d'une convention collective, est d'assurer le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée de maladie, qui peut ou non coïncider avec la période du maintien du salaire au malade. La possibilité de licencier le salarié absent renaît au terme de cette période.

Ce type de clause, dont la rédaction varie d'une convention à une autre, concerne quasiment uniquement le cas du licenciement pour absence prolongée. Elle n'empêche pas dans la majorité des cas un licenciement fondé sur un autre motif.

La violation d'une garantie d'emploi est assez lourdement sanctionnée, le licenciement prononcé étant alors automatiquement sans cause réelle et sérieuse, permettant au salarié de solliciter des dommages-intérêts pour licenciement abusif encadré par le désormais fameux barème Macron.

→ **Il est ainsi nécessaire de toujours vérifier les dispositions de sa convention collective pour s'assurer de l'existence éventuelle d'une clause de garantie d'emploi. ■**

Que prévoit la convention collective des pharmacies d'officine en matière de garantie d'emploi ?

La convention collective des pharmacies d'officine est assez stricte en matière de garantie d'emploi, prévoyant, pour tout type d'arrêt maladie :

- Une garantie d'emploi de 4 mois pour les salariés non-cadres justifiant moins de 2 ans d'ancienneté/de 6 mois pour les salariés cadres ou les salariés non-cadres justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté;
- Les périodes de 4 et 6 mois s'apprécient sur les 12 derniers mois;
- La possibilité de licencier à l'issue de la période de garantie d'emploi en cas de nécessité de remplacement définitif;
- La dispense automatique du préavis dans le cadre du licenciement intervenant à l'issue de la période de garantie d'emploi.

La jurisprudence de la Cour de cassation est venue nous préciser, concernant la convention collective des pharmacies d'officine, que rien n'interdit à l'employeur d'engager la procédure de licenciement avant l'expiration du délai de 4 ou 6 mois dès lors que le licenciement intervient bien après que le salarié ait atteint une durée globale d'absence de 4 ou 6 mois (selon l'ancienneté du salarié) au cours des 12 derniers mois (Cass. soc., 15 déc. 2015, n° 14-16.723).

En d'autres termes, si l'un de vos salariés en pharmacie est malade :

- **Pas de notification d'un licenciement pour absence prolongée pendant une période de 4 ou 6 mois;**
- **Nécessité de remplacer définitivement le salarié à l'occasion de son licenciement (embauche d'un nouveau CDI).**

Même à l'issue de la garantie d'emploi, il conviendra bien évidemment de rester très vigilant dans la procédure et la rédaction de la lettre de licenciement, les licenciements pour absence prolongée étant très étroitement surveillés par les juridictions prud'homales.