Lettre de licenciement pour absence prolongée

(Complément au RF Social, Revue d'actualité 144, Grand angle « Trois questions autour de la maladie », article « Réintégrer le salarié ou rompre le contrat de travail », page 30)

La maladie ne peut pas justifier un licenciement. En revanche, les conséquences de l'absence d'un salarié sur le fonctionnement de l'entreprise, en cas de maladie prolongée, peuvent justifier son licenciement sous certaines conditions.

À ... (lieu), le ... (date) [1]

Lettre recommandée AR [2]

Objet : licenciement pour nécessité de remplacement due à une absence prolongée [3]

M. ... *(civilité, éventuellement le prénom, nom),*

Salarié présent lors de l'entretien préalable :

Pour faire suite à notre entretien préalable qui s'est déroulé le ..., nous vous informons de notre décision de procéder à votre licenciement.

Salarié absent à l'entretien préalable :

Vous ne vous êtes pas présenté à l'entretien préalable au licenciement auquel nous vous avions convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception le ... Après réexamen de votre dossier, nous vous informons de notre décision de vous licencier.

Vous êtes, en effet, absent pour maladie depuis le ....

L'article ... de la convention collective de ... qui nous interdit de licencier un salarié malade pendant ... mois a été respecté [4].

Notre entreprise ne peut continuer plus longtemps à fonctionner normalement en votre absence. En effet, les problèmes suivants sont apparus : ... [5]. Votre absence se prolongeant, nous avons [été ou sommes] obligés de recruter un salarié sous contrat à durée indéterminée [6] afin de pourvoir à votre remplacement [7].

La date de présentation de cette lettre marquera le point de départ de votre préavis, de ... [semaines ou mois] qui, compte tenu de votre état de santé, ne sera pas effectué [8].

Lorsque le salarié n'a pas épuisé tous ses droits en matière de DIF :

Il vous reste, par ailleurs, ... heures non encore utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF) [9].

Le dernier jour de votre contrat de travail, vous voudrez bien vous présenter au service du personnel pour y signer votre reçu pour solde de tout compte et recevoir votre dernier bulletin de paie, votre certificat de travail ainsi que l'attestation d'assurance chômage [10].

En cas d'épargne salariale dans l'entreprise :

Nous vous remettrons aussi l'état récapitulatif de votre épargne salariale [11].

Nous vous prions d'agréer, M. ..., l'expression de nos sentiments distingués.

... (signature) [12]

[1] La lettre de licenciement ne peut pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date fixée pour l'entretien préalable (c. trav. art. L. 1232-6). Aucun délai maximal n'est imposé.

[2] La lettre de licenciement doit être adressée au salarié en recommandé avec avis de réception (c. trav. art. L. 1232-6). Attention, aucune transaction ne peut ensuite être conclue si l'envoi s'effectue par lettre simple ou par lettre remise en main propre (cass. soc. 18 février 2003, n° 00-42948, BC V n° 61).

[3] L'employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap (c. trav. art. L. 1132-1), mis à part le cas du licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

Toutefois, le licenciement du salarié malade peut être justifié par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, quand ces perturbations entraînent la nécessité, pour l'employeur, de procéder à son remplacement définitif (cass. soc. 13 mars 2001, n° 99-40110, BC V n° 84).

[4] Certaines conventions collectives prévoient une clause de garantie d'emploi qui interdit à l'employeur, pendant une certaine période, de licencier un salarié malade pour un motif se rattachant à son état (cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-11052, BC V n° 171).

[5] Pour que la lettre de licenciement soit suffisamment motivée, l'employeur doit y mentionner les perturbations occasionnées par l'absence de l'intéressé dans l'entreprise (cass. soc. 19 octobre 2005, n° 03-46847, BC V n° 294).

[6] L'employeur doit recruter un salarié en contrat à durée indéterminée soit sur le poste du salarié malade (cass. soc. 2 mars 2005, n° 03-42800 D), soit sur le poste du salarié en interne muté pour occuper celui du salarié malade (cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-21179 FSPB).

[7] Pour que la lettre de licenciement soit suffisamment motivée, l'employeur doit y mentionner les perturbations occasionnées par l'absence de l'intéressé dans l'entreprise mais aussi la nécessité du remplacement définitif du salarié (cass. ass. plén. 22 avril 2011, n° 09-43334, Bull. ass. plén. n° 3).

[8] Si le salarié ne peut pas exécuter son préavis en raison de son état de santé, il ne peut pas prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis (cass. soc. 18 mars 2003, n° 01-40793, BC V n° 99). Le contrat se termine au terme du préavis non exécuté.

[9] L'employeur doit mentionner le reliquat d'heures acquises au titre du DIF (c. trav. art. L. 6323-19). Le DIF sera remplacé, à compter du 1er janvier 2015, par le compte personnel de formation (CPF) (c. trav. art. L. 6111-1 ; loi 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16, art. 5 ; loi 2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6). Les heures déjà acquises au titre du DIF seront transférées dans le CPF [voir Dictionnaire Social, « Formation professionnelle (compte personnel de) »].

[10] En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat de travail (c. trav. art. L. 1234-19), l'employeur devant le tenir à la disposition du salarié ;

- une attestation d'assurance chômage (c. trav. art. R. 1234-9) ;

- un reçu pour solde de tout compte sur lequel figurent les sommes qui lui sont dues (c. trav. art. L. 1234-20).

[11] Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif doit recevoir, lorsqu'il quitte l'entreprise, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise (c. trav. art. L. 3341-7). Pour plus de détails, voir Dictionnaire Social, « État récapitulatif de l'épargne salariale ».

[12] La lettre de licenciement doit être signée. À défaut, il s'agit d'une irrégularité de procédure pour laquelle le salarié pourra obtenir réparation (cass. soc. 29 juin 1999, n° 97-42208, BC V n° 310).

La notification du licenciement doit émaner de l'employeur ou d'un représentant mandaté faisant partie du personnel de l'entreprise. Elle ne peut pas être réalisée par une personne extérieure à l'entreprise (ex. : cabinet comptable) (cass. soc. 7 décembre 2011, n° 10-30222, BC V n° 289).