

**Même en arrêt maladie, l'indemnité de préavis est due si le licenciement est injustifié**

**Un salarié en arrêt maladie prolongée licencié, est en droit de bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis si le motif de son licenciement est sans cause réelle et sérieuse. C'est ce qu'à décidé la Cour de Cassation dans une décision du 17 novembre 2021.**

**Un licenciement pour désorganisation de l'entreprise**

**L'affaire**

Un salarié a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, prolongé de manière successive pendant 18 mois.

Comme le permet la jurisprudence lorsqu'un certain nombre de conditions sont réunies (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-21.179 PB), l'employeur l'a licencié en invoquant **les perturbations que ces absences pour maladie ont occasionnées dans le fonctionnement de l'entreprise. Il a ainsi** procédé au remplacement définitif du salarié.



Le salarié a Contesté les conditions de son licenciement et il a **obtenu gain de cause** devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, qui a conclu à l'absence de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser une indemnité compensatrice de préavis ainsi que l'indemnité de congés payés afférente. **La Cour de cassation a validé le verdict**, malgré l'objection de l'employeur qui invoquait la jurisprudence habituelle selon laquelle le salarié dans l'impossibilité d'effectuer son préavis n'a pas droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

**L'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement contraint l'employeur à verser l'indemnité de préavis**

La décision de la Cour de Cassation pose pour principe que « *lorsque le licenciement, prononcé pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et rendant nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge doit accorder au salarié, qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents* ».

Dans cette affaire, l'une des conditions de recours à ce motif de licenciement faisait défaut : « ***l'existence d'une désorganisation d'un service essentiel de l'entreprise n'était pas établie par l'employeur, en sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse*** ». En conséquence, conclut la chambre sociale, « *le salarié avait droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis nonobstant son arrêt de travail pour maladie au cours de cette période* ».

La décision repose sur l'article L. 1234-5 du Code du travail qui précise que l'inexécution du préavis à la demande de l'employeur doit être rémunérée et donner lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis. **Du fait du défaut de cause réelle et sérieuse, l'employeur est en quelque sorte considéré comme étant à l'origine de l'inexécution du préavis dans cette hypothèse.**

*Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1277 du 17 novembre 2021, Pourvoi n° 20-14.848*