FLASH INFO
FNAIM GRAND PARIS

JURIDIQUE

Licenciement pour désorganisation souvent injustifié mais pas nul

La Cour de cassation clarifie son analyse concernant le motif de désorganisation et d'obligation pour l'employeur de remplacer son salarié dans un délai raisonnable dans son arrêt du 9 septembre 2026 (Soc, n°25-14.356).

En l'espèce, un salarié est licencié au motif de la désorganisation de l'entreprise engendrée par ses absences prolongées et répétées et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.
La lettre de licenciement justifiait le licenciement de la manière suivante : *« en raison de la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, occasionnée par vos absences (258 jours en 2019 et 129 jours en 2020), étant absente en dernier lieu depuis septembre 2020 de manière continue, votre arrêt de travail étant systématiquement renouvelé depuis cette date, et de la nécessité que nous avons de vous remplacer définitivement à votre poste »*.

La Cour de Grenoble (CA Grenoble, 11 mars 2025, n° 22/04064) estime que l'employeur ne démontre pas en quoi l'activité de l'entreprise est désorganisée, la seule chute des résultats commerciaux de secteur du salarié licencié ne suffisait pas à démontrer le lien entre l'absence et la désorganisation. Et pour la nécessité de procéder au remplacement définitif, si l'employeur a nommé au poste de l'intéressée un autre salarié de l'entreprise, l'employeur ne justifie pas avoir ensuite remplacé ce dernier par le recrutement d'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

La cour d'appel a donc déclaré le licenciement pour absence prolongé non fondé et non justifié et notamment nul.

L'employeur se pourvoit en cassation, et justifie ce dernier non en raison de l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par les absences prolongées du salarié et la nécessité de son remplacement.

La cour de cassation reprend son analyse et dispose que *« le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par les absences répétées ou l'absence prolongée du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et qu'en l'absence de justification par l'employeur d'une telle désorganisation et du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement n'est pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés »*.

Lorsque le licenciement pour désorganisation de l'entreprise n'est pas justifié, il est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié peut tenter la voie de la nullité du licenciement, mais via une procédure de droit commun. Selon l'article L. 1134-1 du Code du travail, le salarié doit présenter plusieurs éléments de fait constituant une discrimination directe ou indirecte.
Il appartient alors au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'intérêt de l'arrêt : le licenciement notifié pour désorganisation de l'entreprise en lien avec les absences prolongées ou répétées ne peut pas constituer cet élément laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Pour la chambre sociale, une désorganisation non caractérisée signifie que l'intensité de la cause invoquée n'est pas au niveau attendu, ici on considère le sérieux de la cause et non la réalité, d'où le licenciement sans cause réelle et sérieuse