Logo CFDT

[Les éditions Tissot] Burn out, état de santé et licenciement discriminatoire

Un salarié, qui déclare être victime d’un burn out peut-il être licencié pour insuffisance professionnelle huit jours plus tard ? La question peut paraître provocante. Pourtant, une affaire nous conduit à explorer à nouveau le thème de l’état de santé du salarié et de la possible discrimination qui en découle. Gare aux mesures prises par l’employeur dans ce contexte, qui pourraient être frappées de nullité.

Burn out : licenciement pour insuffisance professionnelle

Un salarié, directeur business dans une entreprise française et comptant 25 ans d’ancienneté, est licencié pour insuffisance professionnelle le 10 octobre 2014.

Le 17 septembre précédent, il avait informé par mail ses responsables qu'il avait été arrêté pour burn out avant ses congés. Ce salarié avait décidé, malgré les conseils de prolongation de son arrêt, de reprendre le travail, souhaitant continuer à assumer ses fonctions.

Le 18 septembre, le Directeur Général, soucieux de son problème de santé, désirait s'en entretenir avec lui sans plus attendre.

Le 25 septembre, il était annoncé au salarié l’engagement d’une procédure de licenciement à son encontre, pour insuffisance professionnelle.

Quelques temps plus tard, le salarié saisira la juridiction prud'homale en invoquant notamment une discrimination en raison de son état de santé.

(suite de l'article dans LIENS UTILES)

burn out
Liens utiles
Burn out, état de santé et licenciement discriminatoire