



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Reglementation

Question écrite n° 45942

Texte de la question

M. Jean-Yves Le Deaut appelle l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur la législation qui s'applique en cas d'accident du travail. Il souhaiterait savoir dans quelles conditions un employeur peut, juridiquement, licencier un employé pendant la période de son congé maladie. Il lui cite le cas d'une personne, victime d'une chute, qui a dû être opérée pour un déplacement de disque vertébral, et qui a été licenciée pendant la période d'arrêt maladie. Depuis plus de deux ans, il ne peut obtenir de jugement du conseil des prud'hommes, car son employeur intente de multiples actions juridiques au niveau pénal.

Texte de la réponse

L'article L. 122-32-2 du code du travail prévoit que, au cours des périodes de suspension pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité ou il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat. Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure. Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle. La notion d'impossibilité ou se trouve l'employeur, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le contrat a été précisée par la jurisprudence. Ainsi, l'impossibilité doit, hors cas de faute grave, reposer sur des circonstances indépendantes du comportement du salarié (Cass. Soc. 13 décembre 1989 et 5 juin 1990), ce qui interdit toute rupture en raison de la nécessité de remplacer le salarié (Cass. Soc. 13 novembre 1990) ou pour insuffisance professionnelle (Cass. Soc. 25 octobre 1990). Par ailleurs, la Cour de cassation considère généralement que l'existence d'un motif économique de licenciement constitue une impossibilité de maintenir le contrat de travail. Elle admet notamment que la suppression d'emploi consécutive, notamment, à des difficultés économiques ou des mutations technologiques et la nécessité pour l'employeur de respecter les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, peuvent caractériser une telle impossibilité, dès lors que le choix du salarié licencié n'a pas été motivé par une réduction de ses capacités physiques consécutive à un accident du travail (Cass. Soc. 25 mai 1993). Pour plus de précisions, l'honorable parlementaire est invité à exposer par courrier au ministre du travail et des affaires sociales la situation particulière qui a motivé son intervention. Il lui est cependant rappelé que, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, le ministre du travail et des affaires sociales ne peut intervenir dans un litige individuel entre employeur et salarié, dès lors que le conseil de prud'hommes en a été saisi.

Données clés

Auteur : [M. Le Déaut Jean-Yves](#)

Circonscription : - SOC

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 45942

Rubrique : Licenciement

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 décembre 1996, page 6427

Réponse publiée le : 3 février 1997, page 598