



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

licenciement

Question écrite n° 30061

Texte de la question

M. Jean-Paul Dupré attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la nécessité qu'il y aurait de mettre fin à certaines dérives en matière de licenciement des salariés malades. Dans un grand nombre de cas en effet, la rupture de contrat ne résulte pas d'une inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié, mais d'une procédure de licenciement mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur sous des motifs destinés à occulter la raison réelle du licenciement et à lui permettre d'échapper ainsi à ses obligations. Ce genre d'attitude, trop souvent répandue, relève du plus profond mépris non seulement pour la législation du travail, mais aussi pour la dignité du salarié malade qui se retrouve ainsi exclu de fait du monde du travail avec peu de chances de retour et toutes les conséquences dommageables que cela peut laisser à supposer. Il lui demande de bien vouloir lui faire part de son analyse en la matière et de lui préciser les mesures qu'elle envisage de mettre en oeuvre pour remédier à cette situation.

Texte de la réponse

L'article L. 122-45 du code du travail, qui prohibe tout comportement discriminatoire de la part des employeurs, prévoit qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. Ce principe de non-discrimination est sanctionné, au plan civil, par la nullité de plein droit du licenciement prononcé à ce titre ; celle-ci entraîne pour le salarié la possibilité de demander la poursuite de l'exécution de son contrat de travail, que l'employeur ne peut refuser. Par ailleurs, l'article 225-1 du code pénal prévoit, dans une telle hypothèse, des sanctions pénales de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 francs d'amende. Toutefois, une absence prolongée ou des absences répétitives pour maladie peuvent justifier la rupture du contrat de travail, dès lors que l'entreprise se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence en perturbe le fonctionnement (Cass. soc. 16 juillet 1998). Dans ce cas, le licenciement n'est justifié que si le remplacement du salarié est effectif. Le licenciement obéit alors aux règles de droit commun concernant l'exigence d'un motif réel et sérieux. La Cour de cassation subordonnant ainsi la licéité du licenciement sans constat de l'inaptitude par le médecin du travail à des conditions strictes, les juges du fond sont amenés à contrôler de manière systématique la motivation réelle du licenciement d'un salarié malade, celui-ci ne pouvant valablement être prononcé qu'au regard de la situation objective de l'entreprise et non pas de l'état de santé du salarié.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Paul Dupré](#)

Circonscription : Aude (3^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 30061

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 mai 1999, page 2933

Réponse publiée le : 27 décembre 1999, page 7444