



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

licenciement

Question écrite n° 61084

Texte de la question

Mme Marie-Jo Zimmermann demande à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité de lui indiquer si le fait d'être en congé de longue maladie est un motif justifiant le licenciement de la personne concernée. Le cas échéant, elle souhaiterait aussi savoir si l'employeur est au moins tenu de payer un préavis à la personne licenciée.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire souhaite savoir si le fait pour un salarié d'être en congé de longue maladie est une cause de licenciement et, le cas échéant, si l'employeur est tenu de verser l'indemnité de préavis. L'article L. 122-45 du code du travail prévoit qu'aucune personne ne peut être licenciée, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. Le licenciement intervenu en violation de ces dispositions est nul, le juge peut donc ordonner la réintégration du salarié. De surcroît, les articles 225-1 à 225-4 du nouveau code pénal permettent de sanctionner tout licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé ou le handicap du salarié, dès lors que l'inaptitude n'est pas constatée par le médecin du travail. La maladie entraîne une simple suspension du contrat de travail, à l'issue de laquelle le salarié reprend normalement son activité. Mais il se peut que l'employeur soit tenu, pour un motif extérieur à la maladie du salarié, de procéder au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est alors licite que s'il repose, comme tout licenciement, sur une cause réelle et sérieuse. Cependant une absence prolongée ou des absences fréquentes et répétées pour maladie peuvent, par les perturbations qu'elles causent à la bonne marche de l'entreprise ou par la nécessité de remplacement du salarié malade, justifier le licenciement. Dans ce cas, la jurisprudence admet que le licenciement du salarié est justifié (Cass. Soc. 16 juillet 1998). L'appréciation de l'absolue nécessité de remplacer le salarié s'effectue au cas par cas par les tribunaux en fonction de plusieurs critères tels que l'emploi et la qualification du salarié, la taille et la nature de l'activité de l'entreprise ou encore la durée de l'absence. En tout état de cause, lorsque la convention collective applicable prévoit un délai de garantie d'emploi, le licenciement du salarié n'est pas possible avant l'expiration de délai. Par ailleurs, le licenciement n'est justifié que si le remplacement du salarié ne peut être effectué que par l'embauche d'un nouveau salarié sous contrat à durée indéterminée. Le salarié licencié dans ces conditions a droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. En revanche, sans préjudice des dispositions applicables aux salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle, il ne peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 122-8 du code du travail. En effet, la jurisprudence considère que cette indemnité n'est due que pour autant que le salarié soit en mesure d'exécuter son préavis, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Jo Zimmermann](#)

Circonscription : Moselle (3^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 61084

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 14 mai 2001, page 2774

Réponse publiée le : 5 novembre 2001, page 6343