



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## réintégration

Question écrite n° 58711

### Texte de la question

M. Joël Giraud attire l'attention de M. le ministre des solidarités, de la santé et de la famille sur la nécessité de mettre en place une protection prévue par la législation du travail des malades atteints d'un cancer. Il s'étonne que de nos jours certaines personnes atteintes de cette maladie qui réintègrent leur entreprise après de longs mois de souffrance physique et morale apprennent, à l'occasion de leur retour, avoir été remplacé définitivement par leur employeur. Cette situation est fortement malsaine pour l'ensemble des acteurs (le malade affrontant cette nouvelle épreuve et l'employeur devant faire face au sureffectif). Aussi, il lui semble important d'organiser en faveur de ces personnes une protection comparable à celle existante pour les délégués du personnel ou encore les femmes enceintes à savoir la réintégration de leur poste à l'issue de leur congé maladie. Ainsi, il souhaite connaître quelles sont ses intentions sur ce dossier. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la situation des salariés atteints d'un cancer et sur la nécessité de mettre en place à leur bénéfice une protection permettant la réintégration dans leur poste à l'issue du congé maladie. Il convient tout d'abord de rappeler que la maladie du salarié n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le licenciement (ou toute autre sanction), décidé en raison de l'état de santé du salarié, constitue une discrimination proscrite par l'article L. 122-45 du code du travail et est donc nul. Cependant, les conséquences qu'entraîne pour l'entreprise la maladie d'un de ses salariés peuvent parfois justifier le licenciement de celui-ci. Il faut alors distinguer deux cas. Si la maladie a une origine professionnelle, tout licenciement - sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie - est proscrit pendant l'absence du salarié. Si la maladie n'a pas une origine professionnelle, le licenciement n'est possible (outre les cas autorisés pour la maladie professionnelle) qu'à condition pour l'employeur de démontrer d'une part la situation objective de perturbation résultant de cette absence et d'autre part la contrainte dans laquelle il s'est trouvé de pourvoir au remplacement définitif de l'intéressé. Il est à noter que de nombreuses conventions collectives prévoient des périodes dites « de garantie d'emploi » au cours desquelles l'emploi du salarié est tout aussi protégé qu'en cas de maladie professionnelle.

### Données clés

**Auteur :** [M. Joël Giraud](#)

**Circonscription :** Hautes-Alpes (2<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 58711

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** solidarités, santé et famille

**Ministère attributaire :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 1er mars 2005, page 2126

**Réponse publiée le** : 11 avril 2006, page 3973