



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 75677

Texte de la question

M. Jean-Claude Perez appelle l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la situation des salariés licenciés pour cause de longue maladie alors que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation légale de reclassement. En effet, il résulte d'une jurisprudence constante que la maladie est une cause de suspension et non de rupture du contrat de travail, dès lors que le salarié a informé son employeur de cette maladie et justifié de sa réalité. Le licenciement d'un salarié en congé maladie est prévu lorsqu'il ne se prolonge pas durant une durée suffisamment longue pour imposer le remplacement du salarié et qu'il ne se répète pas au point de créer un trouble suffisant pour justifier le licenciement. Il remarque cependant que les salariés licenciés pour le motif de longue maladie ont, dans la majorité des cas, outre l'avis d'inaptitude du médecin du travail, une demande de reclassement à un poste adapté à leur état. Or, il souligne que l'employeur ne satisfait que très rarement à son obligation légale de reclassement, telle que visée par l'article L. 122-32-5 du code du travail. Même si une saisine prud'homale peut permettre au salarié de faire légitimement valoir ses droits et de prétendre à une indemnité, ce dernier se retrouve licencié et ne doit plus compter pour vivre que sur des allocations d'invalidité d'un montant largement inférieur à ce qu'il percevait alors et se retrouve très vite confronté à une précarité inacceptable et scandaleuse. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures qu'il compte prendre pour renforcer les droits des salariés en situation de longue maladie ainsi que les dispositions dissuasives et hautement souhaitables qu'il serait susceptible de mettre en oeuvre pour forcer l'employeur à respecter la loi en matière de reclassement. - 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 attirée sur les conséquences de la maladie sur le contrat de travail. En aucun cas la maladie d'un salarié ne peut être un motif de rupture du contrat. Toutefois, lorsque les absences répétées ou durables pour maladie rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié afin de pallier la désorganisation de l'entreprise, l'employeur peut envisager la rupture du contrat ainsi motivée. Il n'en est pas de même pour le salarié reconnu inapte à son emploi par le médecin du travail. Dans cette hypothèse, l'employeur devra prouver son impossibilité de reclassement, et c'est cette dernière qui fondera l'éventuelle rupture du contrat. Ce reclassement doit envisager les postes de travail de l'entreprise qui seraient adaptés à la pathologie du salarié, et ce sur les indications du médecin du travail. Toutefois, cette obligation de moyen s'applique pleinement lorsque l'entreprise bénéficie d'un effectif et d'une organisation qui permettent à l'employeur de disposer de postes de travail libres en adéquation avec les exigences médicales de reconversion professionnelle du salarié. Pour autant, le salarié licencié pour inaptitude physique bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en matière d'indemnités de licenciement et d'assurance chômage, alors que la longue maladie le prive de son salaire, d'indemnités journalières de maladie après un délai plus ou moins long et de tous droits à l'assurance chômage, son contrat de travail étant simplement suspendu. En tout état de cause, la tentative de reclassement n'est envisageable par l'employeur qu'à la demande du médecin du travail lors de la reprise d'activité du salarié.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Claude Perez](#)

Circonscription : Aude (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 75677

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, cohésion sociale et logement

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 18 octobre 2005, page 9647

Réponse publiée le : 11 juillet 2006, page 7343