



HAL
open science

État de santé

Michel Miné

► **To cite this version:**

Michel Miné. État de santé. Dictionnaire juridique de l'égalité et de la non-discrimination, 2021.
hal-03900675

HAL Id: hal-03900675

<https://hal.science/hal-03900675v1>

Submitted on 15 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ÉTAT DE SANTÉ

Ce critère a été introduit dans la loi pour combattre les discriminations à l'encontre de salariés atteints de maladies chroniques évolutives (sida, cancers, diabète, etc.), subissant une double peine. Cette discrimination fait l'objet d'un contentieux important devant les juridictions du travail et constitue l'un des premiers motifs de saisine du Défenseur des droits*.

Lors de l'accès à l'emploi, le candidat ne doit pas être interrogé sur son état de santé. Quand la période d'essai est rompue au regard de l'état de santé, qui a nécessité des arrêts de travail, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes en référé pour faire annuler cette rupture (Cass. soc. 16 févr. 2005, n° 02.43.402). Cette discrimination à l'embauche constitue une infraction, un délit, relevant de la compétence du juge pénal (TGI Châlons-sur-Marne, ch. correc., 22 oct. 1997).

En cours d'emploi, cette discrimination est interdite en matière de rémunération, d'affectation, de conditions de travail, d'organisation du travail, de promotion (Cass. soc. 28 janv. 2010, n° 08-44486), d'accès à la formation professionnelle, de congés payés (CJCE 20 janv. 2009, C-520/06), etc. Est également interdit le harcèlement discriminatoire*. Le salarié ne doit pas subir à son retour d'un arrêt de travail un entretien destiné à le dissuader de bénéficier de nouveaux arrêts (Cass. soc. 12 févr. 2013, n° 11-27.689). Les seules différences de traitement autorisées sont celles fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ; elles ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Les ressources juridiques sont renforcées du fait de la nouvelle conception du handicap* insistant ~~d'avantage~~ sur la dimension sociale, plutôt que sur la dimension médicale. Grâce à la Convention de l'ONU de 2006 relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par l'Union européenne, ~~l'accent est davantage mis~~ sur l'environnement de travail, sur les barrières existantes, plutôt que sur la déficience physique ou psychique de la personne. Cette novation peut bénéficier au salarié dont la maladie, curable ou incurable, entraînant une limitation de ses capacités ~~de longue durée~~ peut être assimilée au handicap (CJUE 11 avril 2013, C-335/11). Il ~~devra~~ bénéficier d'aménagements raisonnables en ce qui concerne son

environnement physique et psychologique de travail (aménagement du poste, actions de sensibilisation de ses collègues, assistance, etc.). L'employeur doit « adapter le travail à l'homme » (Code du travail, art. L. 4121-2-4°). Le salarié peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (Cass. soc. 28 mai 2014, n° 13.12-311) et d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé (Cass. soc. 15 oct. 2003, n° 01.44-278).

En cas de rupture du contrat de travail ~~en lien avec l'état de santé~~, le licenciement peut être lié aux absences pour maladie. Ce licenciement n'est licite que s'il est motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; cependant, il ne peut être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à « son remplacement définitif », par l'embauche d'un autre salarié en contrat à durée indéterminée (Cass. Ass. plén. 22 avril 2011 n° 09-43334). Ainsi, le licenciement de salariés ~~malades~~ devrait être exceptionnel.

Le licenciement est jugé discriminatoire quand l'absence du salarié du fait de son état de santé trouve sa cause dans le comportement de l'employeur (Cass. soc. 11 oct. 2006, n° 04-48.314). Le juge doit rechercher la véritable cause du licenciement : si cette cause est liée à l'état de santé, le licenciement est discriminatoire (Cass. soc. 16 déc. 2010, n° 09-43.074). Par ailleurs, le licenciement peut intervenir en cas d'inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail et impossibilité de reclassement dans l'entreprise.

Le licenciement discriminatoire est nul. Le salarié a droit à la réparation intégrale des préjudices subis : la poursuite de son contrat de travail dans l'entreprise s'il le souhaite (« réintégration ») ou ~~l'équivalent~~ d'au moins six mois de salaires, des dommages-intérêts (pour préjudice moral, etc.) et une indemnité égale ~~aux rémunérations pour la période~~ entre son éviction et le jugement, sans déduction des revenus de remplacement le cas échéant perçus (Cass. soc. 11 juill. 2012, n° 10-15.905). Le licenciement discriminatoire est également sanctionné pénalement (TGI Pontoise, ch. correctionnelle, 16 déc. 1995).

Michel MINÉ

CHARLES (Daniel) et ~~MINÉ (Michel)~~, *Le sida et le droit du travail*, Éd. L'Atelier, Paris, 1999 - LABORDE (Jean-Pierre), « Quelques observations à propos de la loi du 12 juill. 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap », *Dr. soc.* 1991, p. 615.