



Principe de non discrimination, licenciement et état de santé du salarié

publié le **04/12/2015**, vu **5813 fois**, Auteur : [Matthieu RIO](#)

L'article L1132-1 du Code du travail pose le principe de non-discrimination. Suffit-il pour autant pour l'employeur d'invoquer un motif non discriminatoire dans la lettre de licenciement pour se dégager dans tous les cas d'une quelconque responsabilité en la matière? En pratique, les juges du fond veillent au respect des règles protectrices du salarié et doivent nécessairement rechercher le véritable motif de licenciement; sans s'en tenir à la seule rédaction du courrier. S'il est donc en principe interdit de licencier un salarié pour un motif considéré comme discriminatoire, il est toutefois autorisé de licencier un salarié en raison de son état de santé ; à condition de respecter des conditions strictement surveillées par les juridictions compétentes.

L'article L1132-1 du Code du travail pose le principe de non-discrimination au sein de l'entreprise. Ce dernier trouve application dans toutes les phases de la relation de travail liant le salarié à son employeur ; ainsi que, en amont, lors de son recrutement.

Conséquemment, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison d'un motif lié à :

- son origine
- son sexe
- ses mœurs
- son orientation ou identité sexuelle
- son âge
- sa situation de famille ou de sa grossesse
- ses caractéristiques génétiques
- son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- ses opinions politiques
- ses activités syndicales ou mutualistes
- ses convictions religieuses
- son apparence physique
- son nom de famille
- son lieu de résidence
- son état de santé ou de son handicap.

Un licenciement prononcé en raison du mauvais état de santé d'un salarié sera donc considéré

comme nul.

Pour rappel, la victime d'un licenciement nul peut demander, outre l'obtention de l'ensemble de ses salaires depuis le prononcé de la mesure, sa réintégration dans son emploi ; ou à défaut le paiement de dommages et intérêts.

L'employeur doit donc pouvoir justifier de raisons objectives lui permettant de mettre fin à la relation de travail. A défaut, ce dernier prend le risque de voir sa décision requalifiée en licenciement abusif.

C'est sur ce point qu'est intervenue récemment la Cour de cassation (**Cass. Soc., 19 novembre 2015, pourvoi n °14-12062**).

Dans les faits, M. X... engagé en qualité de responsable de télévente en 1997, puis promu au poste de directeur commercial et de marketing a été placé en arrêt de travail pour maladie du 12 décembre 2009 au 3 janvier 2010, puis de nouveau du 7 au 17 janvier 2010.

Ce dernier ayant été mis à pied à titre conservatoire, le 4 février 2010, puis licencié pour faute grave a saisi la juridiction prud'homale.

Pour décider que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, les juges d'appel ont retenu que « la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige ne fait aucune référence aux arrêts de travail pour maladie ».

La lettre de licenciement est considérée par la jurisprudence comme la clé de voûte de la procédure. A ce titre, seuls les motifs contenus dans le courrier pourront être examinés par le juge pour décider de la légalité ou non du licenciement.

Pour autant les juges du fond, par leur pouvoir d'interprétation, doivent toujours rechercher, derrière les termes de la lettre, les réels motifs du licenciement.

Les magistrats ne sont, en effet, pas tenu à la lettre du texte et doivent qualifier juridiquement les faits.

C'est l'élément qui est retenu par la Haute Juridiction pour casser la décision de la Cour d'appel : « Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de vérifier, comme il lui était demandé par le salarié, au-delà de la qualification et des motifs donnés par l'employeur, la cause exacte du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

On peut retenir de cette décision que les juges du fond ne peuvent se contenter d'écarter l'existence d'une discrimination au seul motif que celle-ci ne figure pas noir sur blanc dans la lettre de licenciement.

Sa rédaction doit donc faire l'objet d'une attention particulière de la part de la personne en charge du dossier (employeur pris en sa personne physique, direction des ressources humaines, supérieur hiérarchique...). Il est préférable pour l'entreprise de disposer d'éléments probants, objectifs et difficilement contestables puisque les magistrats seront invités à vérifier la légitimité de la décision.

On peut ajouter pour information que dans l'hypothèse d'absences répétées d'un salarié malade, il est possible de mettre un terme au contrat de travail sans engager sa responsabilité au titre du principe non discrimination.

Pour que ce licenciement soit valable il faudra toutefois justifier que l'absence prolongée ou

répétée cause un trouble objectif à l'entreprise en perturbant son bon fonctionnement.
Enfin, il faudra apporter la preuve que le salarié a été remplacé de manière définitive ; via un recrutement externe et en CDI.

De par la complexité et rigueur de ses règles procédurales, la décision de sanctionner et/ou de licencier un salarié devra donc faire l'objet d'un examen approfondi de la part de l'employeur.