

15ème législature

Question N° : 26823	De Mme Perrine Goulet (La République en Marche - Nièvre)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Conditions de licenciement d'un salarié protégé	Analyse > Conditions de licenciement d'un salarié protégé.
Question publiée au JO le : 18/02/2020 Réponse publiée au JO le : 26/04/2022 page : 2843 Date de changement d'attribution : 07/07/2020 Date de signalement : 21/04/2020		

Texte de la question

Mme Perrine Goulet interroge Mme la ministre du travail sur les critères de licenciement d'un salarié protégé. Au titre des articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail, les salariés protégés ne peuvent être licenciés sans autorisation de l'inspection du travail. Si un tel salarié se retrouve dans une situation d'accident dont les conséquences sur l'état de santé font « obstacle à tout reclassement dans un emploi », quels sont les critères retenus afin de déterminer l'autorisation, ou non, délivrée par l'inspection du travail à procéder à un licenciement ? Par ailleurs, la pratique montre qu'un salarié reconnu inapte demeure malgré tout en capacité de se porter candidat à l'élection de représentants du personnel. Si l'on considère que pour représenter au mieux les salariés, il convient d'être proches de ses collègues, il est surprenant qu'un salarié en situation d'inaptitude médicale, et donc potentiellement en dehors des effectifs de l'entreprise, puisse se porter candidat, être élu et accomplir son mandat. Ainsi, elle la remercie de lui faire part de ses avis et orientations en la matière pour clarifier cette problématique.

Texte de la réponse

La protection des salariés investis de fonctions représentatives résulte d'une exigence constitutionnelle : comme l'a affirmé à maintes reprises le Conseil constitutionnel, cette exigence découle du préambule de la Constitution, qui dispose que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement par l'employeur, quel que soit le motif du licenciement invoqué, l'inspecteur du travail est tenu de procéder à un contrôle strict après avoir procédé à une enquête contradictoire. Ainsi, il vérifie la régularité de la procédure interne suivie par l'employeur qui, si elle ne répond pas aux prescriptions légales, pourrait le conduire à refuser le licenciement du salarié protégé. De plus, l'inspecteur du travail vérifie la réalité du constat de l'inaptitude par le médecin du travail. Lorsque l'avis du médecin du travail fait état d'une des mentions prévues aux articles L. 1226-2-1 ou L. 1226-12 du code du travail, à savoir que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur est exonéré des recherches de reclassement. Il n'appartient alors pas à l'inspecteur du travail de contrôler le sérieux des recherches de reclassement. Enfin, même lorsque le salarié est en situation d'inaptitude médicale susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale



fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. Il résulte de la jurisprudence du Conseil d'Etat que le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives est à cet égard de nature à révéler l'existence d'un tel rapport. Par ailleurs, lorsque le salarié est déclaré inapte, son contrat de travail est suspendu. Toutefois, cette suspension est sans incidence sur l'exercice de ses fonctions représentatives. Dès lors, le salarié protégé déclaré inapte dispose de la possibilité d'exercer son mandat et de se porter candidat aux élections professionnelles, sans que son inaptitude ne fasse obstacle à ce qu'il puisse représenter la communauté de travail. Si l'inspecteur du travail accorde l'autorisation de licencier le salarié protégé, l'acquisition d'un nouveau mandat ne fera pas obstacle à ce que l'employeur puisse se prévaloir de cette autorisation. Dans le cas contraire, le salarié pourra continuer à exercer son mandat représentatif.