

LA CHRONIQUE JURIDIQUE

L'INDISPENSABLE PROTECTION DE SALARIÉS MALADES

🕒 3min Mise à jour le 24.10.23 à 14:02



Le droit à la santé est un droit fondamental rappelé à l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958. Pourtant, 11 % des personnes ayant saisi le Défenseur des droits en 2022 dénoncent encore des discriminations liées à l'état de santé, notamment au travail, lieu le plus affecté par cette différence de traitement.

Le salarié malade reste ainsi une cible, exposé à de multiples risques, notamment à la perte abusive de son emploi. Cette discrimination est particulièrement grave, tant l'on sait que le marché du travail est réfractaire aux personnes en situation de fragilité et que la perte du travail, dans ces conditions, est souvent ensuite synonyme de longue période de chômage.

L'intervention du juge est ainsi fondamentale, non seulement pour réparer le préjudice financier et moral causé par la privation de l'emploi mais également pour réintégrer le salarié dans le poste dont il a été injustement privé.

Le 14 septembre 2023, le conseil de prud'hommes de Paris a parfaitement illustré cet impératif en réintégrant, plus de trois années après son licenciement, un chef barman dans son emploi au sein du Drugstore des Champs-Élysées. Ce dernier, atteint d'une pathologie grave, dont son employeur était parfaitement informé, avait plusieurs fois alerté sur les contraintes liées à sa maladie et à son traitement, qui nécessitaient notamment une régularité et une stabilité de ses horaires.

Cet impératif était rappelé au cours de la relation de travail à sept reprises par le médecin du travail. Faisant fi de ces préconisations médicales, la société ne cessait de modifier régulièrement le planning du salarié malade, et ce sans jamais avancer le moindre motif légitime. À l'occasion du retour de son dernier arrêt maladie, les mêmes préconisations de stabilité étaient préconisées par la médecine du travail.

Quatre jours après, le salarié était étonnamment convoqué à un entretien, puis licencié dans la foulée pour de prétendues fautes disciplinaires. Malgré les efforts déployés par l'employeur lors du procès pour jeter le discrédit sur le salarié, le conseil de prud'hommes n'était pas dupe, notamment de la chronologie suspecte du dossier.

Le juge ordonnait ainsi la réintégration du salarié et condamnait la société à verser l'intégralité des salaires entre le licenciement et le jugement, sans déduction des revenus de remplacement versés par la Sécurité sociale et Pôle emploi. Violer un droit fondamental constitutionnel n'est en effet pas sans conséquence et expose l'employeur à un régime spécifique indemnitaire légitimement plus sévère.

Jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 14 septembre 2023, avocate plaidante Clara Gandin.

RETROUVEZ LE
PRÉCÉDENTS

PAS DE FORFAIT JOUR

TÉLÉTRAVAIL ET TICKET

PAS DE CDD POUR RE

DISCRIMINATIONS C

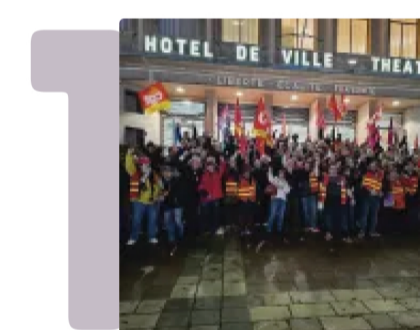
COMMENT CONTRER



2024
COMMENÇONS L'ANNÉE ENSEMBLE
5€ POUR 2 MOIS, JE CHOISIS
UNE INFO LIBRE ET ENGAGÉE

[Retrouver toutes les chroniques](#)

ARTICLES LES PLUS LUS DANS CETTE RUBRIQUE



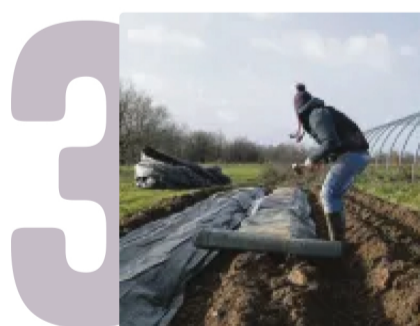
1 **À POISSY, LA MAIRE VEUT METTRE DEHORS LA CGT**

Actu



2 **CAROLINE BRÉMAUD, L'URGENTISTE QUI APPUIE LÀ OÙ ÇA FAIT MAL**

H Portrait



3 **LOI DES FINANCES 2024 : « LES PAYSANS SONT LES VICTIMES DE CE NOUVEAU 49.3 », ESTIME OLIVIER MORIN (MODEF)**

Entretien