



## Maladie grave et prolongation de contrat de travail

Par **borreguito**, le **15/11/2010** à **22:17**

Bonjour,

Ma mère, depuis plusieurs années, est employée par une association municipale.

Elle gère, pour cette association, le gîte municipal d'une ville.

A ce titre, elle bénéficie d'un logement, car le bon fonctionnement de cette structure implique la présence sur place du responsable de l'accueil.

Mais ma mère a aujourd'hui 65 ans.

Et, depuis un an, elle souffre d'un cancer du foie. Celui-ci est à un stade relativement avancé.

Juste avant d'apprendre l'existence de ce cancer, alors qu'elle venait de « fêter » ses 64 ans, elle avait fait valoir ses droits à la retraite.(600 € / mois)

Et, exactement au même moment, en accord total avec son employeur, elle était passée d'un travail à temps plein, à un travail temps partiel (mi-temps).

Cela lui permettait de cumuler sa maigre retraite avec un « salaire » tout aussi maigre (400€/mois), tout en continuant à bénéficier du logement.

Malheureusement, deux mois plus tard, elle apprend que son état de fatigue extrême depuis plusieurs semaines est dû à une importante tumeur au foie.

Or, très récemment, la directrice de la structure est venue lui annoncer qu'elle allait devoir embaucher un nouveau responsable pour ce gîte. Et que, par conséquent, il allait falloir libérer le logement en question.

Je conçois sans aucun problème que toute entreprise, toute association doit pouvoir continuer à fonctionner même si l'un des employés devient défaillant. Et je comprends que l'employeur

de ma mère souhaite reprendre une activité normale.

Mais un salarié qui souffre d'une maladie grave peut-il être ainsi mis à la retraite ? Si le salarié en question souhaite continuer de travailler, n'y a-t-il pas une certaine obligation pour l'employeur de continuer à la garder, quitte à aménager son poste de travail et quitte à ce que ce soit à temps partiel ?

Je souhaiterais savoir ce que dit la législation sur le sujet, si toutefois il en existe une. Mes recherches personnelles, sur internet, n'ont pas abouti à grand-chose. Je m'en remets donc à vous.

Par **Cornil**, le **16/11/2010 à 22:38**

Bonsoir "borreguito"

Quelque contradictions dans ton exposé:

[citation]Juste avant d'apprendre l'existence de ce cancer, alors qu'elle venait de « fêter » ses 64 ans, elle avait fait valoir ses droits à la retraite.(600 € / mois)[/citation]

[citation]Mais un salarié qui souffre d'une maladie grave peut-il être ainsi mis à la retraite ?[/citation]

Ta mère n'a donc pas "été mise à la retraite", puisque c'est elle qui a fait valoir ses droits!

Quoi qu'il en soit, d'après ce que je comprend, un contrat ou un avenant de contrat pour travail à temps partiel a été conclu, je suppose toujours en CDI.

Dès lors l'état de santé ultérieurement aggravé de ta mère ne peut constituer un motif de rupture de ce contrat, sauf si l'employeur prouve qu'il est dans l'impossibilité de faire autrement ou si le médecin du travail rend, à l'occasion d'une visite de reprise, une décision d'inaptitude au poste, mais l'employeur est de toute façon tenu à recherche de reclassement préalable obligatoire.

A ce sujet, je ne comprends pas non plus:

. [citation]Si le salarié en question souhaite continuer de travailler, n'y a-t-il pas une certaine obligation pour l'employeur de continuer à la garder, quitte à aménager son poste de travail et quitte à ce que ce soit à temps partiel ?[/citation].

Puisque ta mère est DEJA à mi-temps!

Oui, avant de licencier pour cause d'inaptitude au poste, ou absence prolongée rendant impossible la poursuite du contrat de travail, l'employeur doit chercher des solutions de reclassement.

Mais ta mère, malgré son état de santé, continue-t-elle à assurer son mi-temps ou non?

Bon courage et bonne chance à tous deux.

A+ Peut-être.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs" modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur des réponses lui paraissant trop erronées ou incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues( Syntec) ou questions urgentes.

Par **borreguito**, le **17/11/2010** à **10:45**

Bonjour Cornil,

Ma mère, tout d'abord, n'a pas été mise à la retraite. Il lui a simplement été notifiée par son employeur que la situation ne pouvait plus durer et que celui-ci allait devoir procéder, après un an de non-activité de ma mère, à son remplacement par quelqu'un de 'valide'.

Deuxième chose: ma mère, actuellement, ne travaille pas. Elle est sous chimio intense depuis décembre 2009.

Officiellement, depuis novembre 2009, elle était à mi-temps.

Par conséquent son employeur avait déjà modifié sa quotité de service, à la demande de ma mère, avant même de découvrir la maladie.

Ce n'est qu'un mois après, en découvrant la maladie et l'origine de la fatigue extrême qui la taraudait depuis plusieurs mois, que ma mère a dû se mettre en maladie.

J'ai vu une procédure concernant le droit général du travail. C'est l'article L-1237-5, si je ne me trompe pas, qui régit ce cas de figure pour tout salarié arrivant à 65 ans.

Si ma mère était en état de travailler, c'est vraisemblablement cet article qui s'appliquerait.

Mais je me dis que son cas de figure est légèrement différent, puisqu'elle n'est pas une salariée normale (au sens de valide), mais une salariée en grave maladie.

Par ailleurs, je me dis que ce cas de figure doit être très fréquent: il doit y avoir plus d'un salarié dans notre pays qui se découvre un cancer avancé, alors même que, de lui-même, il aurait souhaité continuer à travailler, quand bien même il aurait côtisé suffisamment ou atteint les 65 ans fatidiques.

Ma mère, pour deux raisons bien précises, souhaiterait en effet conserver le statut de salarié en maladie qu'elle a actuellement :

- Tout d'abord, elle a toujours l'espoir réel (contrairement à nous, ses enfants) d'une rémission, et donc d'une reprise du travail).
- De plus, sous ce statut, elle peut continuer à bénéficier de son logement gratuit. Alors que, une fois en retraite, elle devra se loger par elle-même, avec une pension de 600 € / mois.

Donc, je réponds à nouveau à ta question: non, elle n'est plus en activité. Mais elle garde l'espoir de reprendre un jour prochain.

Je ne sais pas ce que t'inspireront toutes ces informations, mais, personnellement, je suis en train de me dire qu'il va être difficile de faire croire à l'employeur que la rémission de ma mère est proche, et qu'il suffit d'attendre un peu plus.

A bien y réfléchir, si je prends un petit peu de recul, je le dis qu'on est dans une situation quand même très cocasse où une salariée, qui a dépassé les 65 ans et qui a une tumeur de 10 cm dans le foie, demande à être maintenue dans son emploi (même en maladie, elle

continue de temps en temps à donner un coup de main). finalement, ça n'est peut-être pas si fréquent que ça.

Au plaisir.

Par **Cornil**, le **17/11/2010 à 15:23**

Bonjour "borreguito"

[citation]Ma mère, tout d'abord, n'a pas été mise à la retraite. il lui a simplement été notifiée par son employeur que la situation ne pouvait plus durer et que celui-ci allait devoir procéder, après un an de non-activité de ma mère, à son remplacement par quelqu'un de 'valide'.

[/citation]

Ce n'est pas moi qui ai parlé de "mise à la retraite", c'est toi:

[citation]Mais un salarié qui souffre d'une maladie grave peut-il être ainsi mis à la retraite ?[/citation]

Ce à quoi j'ai répondu parce que tu disais auparavant que c'était elle qui avait fait valoir ses droits!

J'essaie de comprendre les questions posées et d'y répondre du mieux que je peux, mais je pense que tu comprendras que la question "peut-on licencier un salarié en grave maladie" est juridiquement très différente de "Mais un salarié qui souffre d'une maladie grave peut-il être ainsi mis à la retraite ?".

[fluo]Je comprends encore moins maintenant si ta mère touche une retraite ou non[/fluo]puisque tu indiques:

[citation]Alors que, une fois en retraite, elle devra se loger par elle-même, avec une pension de 600 € / mois. [/citation]

Bref, de toute façon, sur la question du licenciement, il n'y a pas à ce sujet de règles différentes pour un salarié par ailleurs retraité ou un autre salarié. .

A laquelle j'ai largement répondu déjà.

Ce n'est évidemment pas la maladie elle-même qui peut constituer le motif du licenciement, mais une inaptitude prononcée par le médecin du travail à l'occasion d'une reprise de travail ou l'absence prolongée à laquelle l'employeur n'a pas d'alternative qu'un remplacement définitif. En cas de contestation devant les juges de cet éventuel licenciement, la question centrale serait donc " l'employeur ne pouvait-il pas recruter un CDD en attendant une amélioration de l'état de santé de ta mère"? Comme tu sembles ne pas y croire toi-même, difficile de le faire admettre aux juges.

J'ai bien compris que la question centrale était celle du logement en avantage en nature, mais à ma connaissance il n'y a aucune disposition qui oblige l'employeur à supporter indéfiniment la charge économique d'un salarié même gravement malade. Si l'employeur veut licencier, il le peut, et cela ne se règlera alors qu'en justice avec le débat évoqué précédemment, à la clef des dommages et intérêts éventuels (on pourrait plaider la nullité du licenciement pour discrimination liée à l'état de santé, et la réintégration dans l'emploi et ses avantages en nature associés, mais ce serait difficile à mon avis d'obtenir une telle décision, pas forcément avantageuse d'ailleurs puisque ta mère aura bien été dans l'obligation de déménager entre temps).

Tu parles du CT L1237-5 et suivants, mais ces articles concernent la mise à la retraite d'office par l'employeur! On tourne en rond! Si ta mère touche déjà une pension de retraite, il n'est

pas question de cela!

Par **borreguito**, le 17/11/2010 à 16:49

Cornil,

Tu as parfaitement raison: je n'ai pas été assez clair. Ma mère touche en effet, depuis un an, une retraite.

Mais elle n'a pas voulu abandonner son travail pour autant. Et donc elle cumule actuellement salaire (400 €/ mois), avantage en nature (logement) et sa retraite (600€ / mois).

Ce ne serait donc pas a proprement parler une mise à la retraite que ferait son actuel employeur, mais plutôt, en effet, un licenciement. L'expression "mise à la retraite" que j'avais utilisée n'était pas la bonne.

Quoi qu'il en soit, tu as bien compris le noeud du problème: même si elle-même s'accroche et garde l'espoir de pouvoir reprendre son activité normale très bientôt, son "licenciement" est désormais la seule issue envisagée pour son employeur.

Celui-ci, à cause de la maladie de ma mère, subit depuis un an un gros manque à gagner et cette situation met en péril son activité. Je comprends donc parfaitement qu'il veuille y remédier.

Ce qui a été dit récemment à ma mère, c'est que c'est la "médecine du travail" qui statuerait bientôt sur son aptitude à reprendre ou pas le travail.

Mais je n'ai aucune idée de la manière dont cela va se passer.

Ce médecin du travail, s'il est envoyé par l'employeur, ne risque-t-il pas d'aller dans le sens de ce dernier, et donc de décider qu'elle est en effet inapte à jamais pour le travail?

Ce médecin voit-il le malade? Décide-t-il simplement à partir d'un dossier médical? Sa décision donne-t-elle droit à une quelconque aide financière pour le salarié ainsi licencié? Car, même si ce n'est pas l'employeur qui procède à la rupture de contrat, cela constitue un arrêt de l'activité professionnelle pour la personne, ce qui entraîne une grosse baisse de revenus pour le salarié. Et la faute en incombe à la nature, c'est-à-dire au cancer, et à personne d'autre.

Est-ce dans ce cas peut-être la Sécurité Sociale qui peut, même provisoirement, aider financièrement la personne pour atténuer la perte de revenus.

J'ai bien conscience que ce ne sont plus là des questions d'ordre vraiment juridique. Du moins ne sommes-nous plus dans le droit du travail.

Cela relèverait plutôt du droit de la santé, ou de la Sécurité sociale. Mais je dis cela, et je ne sais même pas si ces droits existent. Autrement dit, s'il y a une législation claire en la matière.

Quoi qu'il en soit, je lis tes conseils avec grand intérêt, et les questions que tu me poses m'aident aussi beaucoup à y voir plus clair.

Merci.

Par **Cornil**, le **17/11/2010** à **17:55**

Bonsoir "borreguito"

Bon voilà enfin cete "mise à la retraite" écartée du débat

Je t'ai déjà parlé de l'intervention du médecin du travail, car si inaptitude , l'employeur échapperait à un contentieux sur base de licenciement nul ou abusif fondé sur l'état de santé. Mais une telle démarche auprès du médecin du travail est impossible à l'employeur dans le cas actuel de ta mère , car la décision d'inaptitude ne peut être prise qu'à l'occasion d'une visite de reprise du travail , c'est-à dire quand le médecin ne prolonge pas l'arrêt de travail. Ce n'est en aucun cas une visite à domicile au cours d'un arrêt-maladie.

Ne reste donc, juridiquement, à l'employeur, que la solution possible de licenciement pour impossibilité d'autre solution pour lui en l'atat de l'absence prolongée, avec une fragilité plus grande de sa position et des voies de recours en préjudice pour ta mère comme indiqué plus haut, qui pourraient être victorieuses à mon avis pour un licenciement au bout d'un an seulement d'absence en grave maladie.

En ce qui concerne la perte actuelle de revenus, ta mère devrait toucher des Indemnités journalières de la SS: la situation de cumul retraite+ emploi salarié n'y fait pas obstacle. Et du coup également éventuellement des indemnités complémentaires d'un régime de prévoyance de l'entreprise.

En cas de perte du logement suite à licenciement, un nouveau logement loué devrait à coup sûr lui faire bénéficier d'une allocation-logement ou APL très importante, compte tenu de ses bas revenus couvrant 60 à 80% d'un loyer "modeste".

Le reste relève du "social" ou des "restos du coeur" (pas un droit) , ou de l'aide des enfants (tenus légalement à une obligation de soutien financier)

Bon courage et bonne chance .

Par **borreguito**, le **17/11/2010** à **21:28**

Cornil,

Mille merci pour tous ces éclaircissements, pour tes questions pertinentes et ciblées, et pour tout ce temps que tu as pris pour me répondre.

Bonne continuation.

Par **Cornil**, le **17/11/2010** à **21:51**

Bonne nuit "borreguito"

J'avais oublié de te dire, bien que ce ne soit pas directement ta question, que de toute façon, en cas de licenciement, ta mère devra toucher une indemnité légale de licenciement , très

substantielle, car devant tenir compte de son ancienneté et de la rémunération, avantage logement en nature inclus au prorata de son temps plein et de son temps partiel. Cela devrait vous laisser le temps d'étudier toutes les solutions, dans laquelle j'ai aussi oublié de mentionner, pour le logement, la maison de retraite publique pratiquant des tarifs en fonction des revenus (attention , une participation des enfants peut être exigée) et ouvrant droit à des aides diverses.

Bon courage et bonne chance.

Par **borreguito**, le **18/11/2010** à **09:19**

Ce que tu dis est en effet intéressant.

Car, en effet, au delà du choc psychologique que constitue une démission subie (ou appelons-le carrément un licenciement inévitable imputable à la maladie), il nous faut gérer le côté financier de la chose. Et tu as bien compris que cela nous préoccupe beaucoup.

Encore merci pour cette information, que je note précieusement.

Je te suis très reconnaissant.