



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 2963

Texte de la question

Une personne en longue maladie, déclarée au bout de deux ans inapte au travail par la Cotorep, peut prétendre au moment de la rupture de contrat de travail pour inaptitude physique à une indemnité de licenciement. Mme Marie-Thérèse Boisseau attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la reconnaissance dans les faits à côté de la fonction traditionnelle, toujours rappelée, de l'indemnité de licenciement, d'une fonction nouvelle, tout à fait différente, d'assurance contre le risque de perte d'emploi trouvant sa source dans le contrat de travail. On peut se demander si une telle solution, aboutissant donc à reconnaître à l'indemnité de licenciement, à côté de sa fonction traditionnelle de réparation d'un préjudice cause au salarié, une fonction nouvelle, consistant à remédier aux insuffisances de la prévoyance collective, ne conduit pas à obscurcir la notion même d'indemnité de licenciement. On peut se demander aussi, si cette charge n'est pas trop lourde financièrement pour des entreprises dont le carnet de commandes se vide et qui ont bien du mal déjà à assurer le salaire des actifs.

Texte de la réponse

Depuis 1990, la jurisprudence de la Cour de cassation a posé le principe selon lequel la rupture du contrat de travail d'un salarié atteint d'une invalidité le rendant inapte à exercer toute activité dans l'entreprise s'analyse en un licenciement qui donne lieu à la procédure de droit commun et ouvre droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. L'article 32 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 a consacré cette évolution jurisprudentielle en complétant la protection des salariés dont l'inaptitude est d'origine professionnelle et en instituant des garanties de reclassement ou d'indemnisation en faveur de ceux dont l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. Ainsi, les nouvelles dispositions généralisent l'obligation de reclassement par l'employeur de tout salarié qui, à l'issue d'une période de suspension de son contrat de travail consécutive à une maladie ou un accident, est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son précédent emploi. Le salarié est assuré de percevoir sa rémunération à l'expiration d'un délai d'un mois permettant à l'employeur de le reclasser conformément aux propositions du médecin du travail ou, en cas d'impossibilité de donner suite à ces propositions, de le licencier. Dès lors que tout licenciement pour faute nécessite une procédure de licenciement et ouvre droit à indemnité, sauf en cas de faute grave ou lourde, il ne paraît pas opportun de remettre en cause ces dispositions. Cependant, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est sensible aux difficultés et aux charges qui peuvent résulter d'un licenciement pour les entreprises, lorsqu'elles sont, en outre, redevables de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 du code du travail. Il étudie actuellement les solutions qui pourraient être apportées à ces difficultés tout en préservant les droits des salariés et informera l'honorable parlementaire des mesures qui seront prises à cet effet.

Données clés

Auteur : [Mme Boisseau Marie-Thérèse](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 2963

Rubrique : Licenciement

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 28 juin 1993, page 1801

Réponse publiée le : 9 août 1993, page 2479