



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Accidentés du travail

Question écrite n° 42484

Texte de la question

M. Francis Galizi attire l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur les conséquences facheuses, pour le salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, de l'article L. 122-32-5 du code du travail. Ce dernier prévoit en effet qu'après la déclaration d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, le travailleur accidenté doit, dans le délai d'un mois, soit être licencié, soit être reclassé par l'employeur. De ce fait, le salarié se retrouve en attente pendant un mois (et parfois davantage si la date de consolidation est éloignée de la date de visite médicale de reprise) et démuné de toutes ressources. Il lui demande en conséquence de bien vouloir lui indiquer si une réglementation visant à remédier à cette douloureuse situation ne pourrait pas être envisagée, en prévoyant par exemple que, dans le cas d'une décision de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis soit immédiatement versée.

Texte de la réponse

Les dispositions du code du travail issues de l'article 32 de la loi no 92-1446 du 31 décembre 1992 ont apporté une solution aux situations particulièrement préjudiciables dans lesquelles se trouvaient les salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi, des lors que leur employeur ne leur proposait aucun reclassement et ne prenait pas l'initiative de rompre leur contrat de travail. La loi a ainsi généralisé 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 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. La durée du délai a été fixée à un mois afin de permettre à l'employeur de rechercher toute solution de reclassement et, au besoin, de procéder à des transformations de poste. Il est clair que le législateur n'a pas entendu laisser le salarié inapte sans ressource durant cette période. Il faut souligner que ce délai d'un mois est une durée maximale. L'employeur a la possibilité de reclasser le salarié avant l'expiration de ce délai, en particulier lorsque le reclassement ne nécessite pas de transformation ou d'aménagement important de poste. Par ailleurs, si le salarié est reconnu par le médecin du travail inapte à tout poste dans l'entreprise ou si l'employeur justifie être dans l'impossibilité de le reclasser, le licenciement peut être prononcé avant le terme du délai. En tout état de cause, il appartient au juge du contrat de travail de contrôler l'application de ces dispositions. En ce qui concerne la date de versement de l'indemnité compensatrice de préavis, l'article L. 122-8 du code du travail prévoit que l'inobservation du délai-congé n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. L'indemnité, qui est assimilée à un salaire, doit donc être versée comme telle, c'est-à-dire le plus souvent mensuellement et à date fixe, jusqu'à l'expiration du contrat. Toutefois, dans le cadre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur peut prévoir, ce qui est généralement pratique, que l'indemnité soit versée en totalité à la notification du licenciement.

Données clés

Auteur : [M. Galizi Francis](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 42484

Rubrique : Risques professionnels

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 26 août 1996, page 4566

Réponse publiée le : 3 février 1997, page 585