



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 42891

Texte de la question

M. Jean-Marie Roux appelle l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur l'obligation faite à un employeur de procéder au licenciement avec indemnités d'un employé souffrant d'une inaptitude d'origine non professionnelle - partielle ou totale - constatée par le médecin du travail. La jurisprudence interprète la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur du fait de l'inaptitude physique du salarié comme un licenciement ouvrant droit notamment à l'indemnité légale de licenciement, ou à l'indemnité conventionnelle si les clauses de la convention collective ne l'excluent pas. L'avis d'inaptitude à l'emploi émis par le médecin du travail s'impose à l'employeur, tenu de s'y conformer et fonde à licencier l'intéressé devenu inapte à exercer les fonctions pour lesquelles il a été engagé, sous réserve, d'une part, que celui-ci ait été soumis dès l'embauche à l'examen médical rendu nécessaire par les dispositions du code du travail, compte tenu des particularités du poste à pourvoir, d'autre part, que l'employeur ignorait l'état physique de l'intéressé au moment de l'embauche et ne peut procéder à son reclassement dans l'entreprise. L'obligation de verser des indemnités est perçue par certains employeurs comme une sanction à leur égard, bien qu'ils ne soient aucunement responsables de l'inaptitude d'origine non professionnelle du salarié concerné. À l'opposé, l'absence de toute indemnité assimilerait cette inaptitude physique à une faute du salarié, ce qui ne serait pas humainement acceptable. Dans ces conditions, il lui demande de lui indiquer s'il peut envisager une solution équitable, par exemple sous forme d'une prise en charge par le budget de la sécurité sociale des indemnités versées à un salarié licencié parce qu'il souffrait d'une inaptitude d'origine non professionnelle et reconnu inapte à tout emploi dans l'entreprise par le médecin du travail.

Texte de la réponse

L'attention du ministre du travail et des affaires sociales a été appelée sur les difficultés découlant de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, qui imposent à l'employeur le reclassement ou, à défaut, le licenciement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi. Il est exact que le licenciement d'un salarié devenu inapte à tout emploi au sein de l'entreprise impose désormais, comme tout licenciement, le versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, même si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. La loi du 31 décembre 1992, en prévoyant que l'employeur doit tirer rapidement les conséquences de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail - reclasser le salarié à un poste correspondant à ses capacités physiques restantes ou le licencier -, a permis de mettre fin à des situations très difficiles dans lesquelles se trouvaient les salariés devenus inaptes à leur emploi. En effet, après expiration de leur droit à des indemnités de maladie et faute d'être licenciés par leur employeur, ils ne pouvaient s'inscrire à l'ANPE comme demandeurs d'emploi et bénéficier de l'assurance chômage. Il convient par ailleurs de remarquer que les possibilités de reclassement dans l'entreprise doivent être étudiées aussi complètement que possible, dans la mesure où, souvent avec des aménagements de postes ne présentant pas de difficulté de réalisation, un certain nombre de reclassements sont possibles. À cet égard, une aide à la fois technique et financière peut être demandée à l'Agence nationale pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Cependant, compte tenu des charges que peuvent faire peser sur les

entreprises certains licenciements rendus nécessaires par l'inaptitude des salariés, l'article 23 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 a prévu que l'employeur, s'il justifie par écrit de l'impossibilité ou il se trouve de donner suite aux propositions de reclassement du médecin du travail, est exonéré de la contribution dite « Delalande », contribution spécifique due à l'ASSEDIC pour toute rupture du contrat de travail d'un salarié de cinquante ans et plus. Cette disposition, de nature à diminuer les charges qui résultent de ces licenciements, paraît répondre à la nécessité de rechercher un équilibre entre les intérêts et les difficultés éventuelles de l'entreprise et le maintien des droits des salariés. Par ailleurs, le Gouvernement n'écarte pas, dans un souci de simplification des procédures et de réduction des charges qui pèsent sur les petites et moyennes entreprises, la possibilité de mettre en place des dispositifs adaptés visant à limiter le coût de tels licenciements, particulièrement ressenti par les petites entreprises.

Données clés

Auteur : [M. Roux Jean-Marie](#)

Circonscription : - RPR

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 42891

Rubrique : Licenciement

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 16 septembre 1996, page 4902

Réponse publiée le : 25 novembre 1996, page 6213