ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 857

Texte de la question

M. Philippe Legras appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur les conditions de licenciement imposees aux entreprises lorsqu'un salarie se trouve, pour raison medicale et apres longue maladie, place en invalidite. Les employeurs regrettent que, dans ce cas, l'entreprise ait a prendre en charge les indemnites de licenciement alors qu'ils estiment n'avoir aucune responsabilite quant a la decision medico-administrative prise a l'egard du salarie. Il lui signale que les charges ainsi imposees peuvent s'elever a 150 000 francs, voire 200 000 francs, ce qui, pour des petites entreprises, represente une charge insupportable et prejudiciable a leur avenir. Il lui demande de lui faire connaitre son avis en ce domaine.

Texte de la réponse

Depuis 1990, la jurisprudence de la Cour de cassation a pose le principe selon lequel la rupture du contrat de travail d'un salarie atteint d'une invalidite le rendant inapte a exercer toute activite dans l'entreprise s'analyse en un licenciement qui donne lieu a la procedure de droit commun et ouvre droit a l'indemnite legale ou conventionnelle de licenciement. L'article 32 de la loi no 92-1446 du 31 decembre 1992 a consacre cette evolution jurisprudentielle en completant la protection des salaries 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 generalisent l'obligation de reclassement par l'employeur de tout salarie qui, a l'issue d'une periode de suspension de son contrat de travail consecutive a une maladie ou un accident, est declare par le medecin du travail inapte a reprendre son precedent emploi. Le salarie est assure de percevoir sa remuneration a l'expiration d'un delai d'un mois permettant a l'employeur de le reclasser conformement aux propositions du medecin du travail ou, en cas d'impossibilite de donner suite a ces propositions, de le licencier. Des lors que tout licenciement pour faute necessite une procedure de licenciement et ouvre droit a indemnite, sauf en cas de faute grave ou lourde, il ne parait pas opportun de remettre en cause ces dispositions. Cependant, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est sensible aux difficultes et aux harges qui peuvent resulter d'un licenciement pour les entreprises, lorsqu'elles sont, en outre, redevables de la cotisation prevue a l'article L. 321-13 du code du travail. Il etudie actuellement les solutions qui pourraient etre apportees a ces difficultes tout en preservant les droits des salaries et informera l'honorable parlementaire des mesures qui seront prises a cet effet.

Données clés

Auteur : M. Legras Philippe
Circonscription : - RPR
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 857
Rubrique : Licenciement
Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle
Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/10/questions/QANR5L10QE857

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 17 mai 1993, page 1395
Réponse publiée le : 9 août 1993, page 2478