



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 8915

Texte de la question

M. Jean Proriot attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur les incohérences d'application de la loi no 92-1446 du 31 décembre 1992. En effet, cette loi contraint un employeur à licencier un salarié victime d'une inaptitude au travail non professionnelle et à lui verser une indemnité de licenciement, remédiant ainsi aux insuffisances de la prévoyance collective. Or l'article L. 312-13 du code du travail oblige l'entreprise ayant licencié à payer une « contribution supplémentaire ». L'entreprise obligée de procéder à un licenciement par une loi est donc sanctionnée par un autre texte pour y avoir procédé. Il lui demande de bien vouloir modifier ces mesures qui entraînent de lourdes charges pour les petites entreprises.

Texte de la réponse

Les nouvelles 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 inaptes à leur emploi, des lors que l'employeur ne leur proposait aucun reclassement et ne prenait pas l'initiative de rompre leur contrat de travail. La loi a 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 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 reclassement 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 s'agit, toutefois, d'une durée maximale. En cas d'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise constatée par le médecin du travail, rien ne s'oppose à ce que l'employeur décide de licencier le salarié avant l'expiration de ce délai. En tout état de cause, il appartient au juge du contrat de travail de contrôler l'application de ces dispositions, concernant notamment le respect de la procédure et la réalité de l'impossibilité invoquée par l'employeur de donner suite aux propositions de reclassement du médecin du travail.

Données clés

Auteur : [M. Proriot Jean](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 8915

Rubrique : Licenciement

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 6 décembre 1993, page 4345

Réponse publiée le : 27 décembre 1993, page 4791