



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 3232

Texte de la question

M. Georges Hage attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur un problème particulier qui lui a été soumis. En juin 1997, la médecine du travail déclare une salariée inapte à son poste de travail pour une durée de quinze jours. Quelques jours plus tard, la médecine du travail déclare ladite salariée inapte définitivement à son poste de travail (femme de ménage). La salariée, n'ayant pas d'arrêt de travail de la part de son médecin traitant, se retrouve donc sans salaire et sans indemnités sécurité sociale jusqu'au 21 juillet 1997, date de son préavis de licenciement, l'employeur refusant de lui proposer un emploi compatible avec son état de santé. En fin de compte, cette salariée aura subi une perte d'un mois de salaire. Il lui demande comment, en l'état actuel de la législation, les intéressés peuvent faire valoir leurs droits.

Texte de la réponse

Les dispositions du code du travail issues de l'article 32 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 ont apporté une solution aux situations particulièrement préjudiciables dans lesquelles se trouvaient des salariés devenus inaptes à leur emploi, dès 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 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 ressources 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.

Données clés

Auteur : [M. Georges Hage](#)

Circonscription : Nord (16^e circonscription) - Communiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3232

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 22 septembre 1997, page 3041

Réponse publiée le : 17 novembre 1997, page 4079