



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

droit du travail

Question écrite n° 46366

Texte de la question

M. Alain Tourret appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la situation du salarié qui, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle subit une visite médicale de reprise de travail. A partir de celle-ci, ce salarié n'est plus pris en charge par la sécurité sociale. Deux cas de figures se présentent alors : s'il est apte, il reprend le travail ; s'il n'est pas déclaré apte, il doit subir une seconde visite médicale. A la suite de celle-ci, s'il est inapte ou ne peut être reclassé dans un délai d'un mois maximum, il doit être licencié. Passé ce délai, il doit être rétribué comme s'il avait travaillé. Cela laisse donc le salarié sans ressource pour une durée d'un mois et demi. Face à cette situation, il lui demande quelles seraient les solutions à apporter.

Texte de la réponse

L'attention de la ministre de l'emploi et de la solidarité a été appelée sur la situation des salariés qui, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont déclarés par le médecin du travail inaptes à reprendre le poste de travail qu'ils occupaient précédemment. Les dispositions du code du travail issues de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 ont apporté une solution aux situations particulièrement préjudiciables dans lesquelles se trouvaient ces salariés devenus médicalement inaptes à leur poste de travail, dès lors que leur employeur ne leur proposait aucun reclassement et ne prenait pas l'initiative de rompre leur contrat de travail. En effet, aux termes de l'article L. 122-32-5 du code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit alors lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi précédemment occupé. Le salarié est ainsi 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. Ainsi, le législateur a entendu ne pas laisser durablement le salarié inapte sans ressources. Il convient, à cet égard, de 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. Alain Tourret](#)

Circonscription : Calvados (6^e circonscription) - Radical, Citoyen et Vert

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46366

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 15 mai 2000, page 2953

Réponse publiée le : 28 août 2000, page 5075