



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 113768

### Texte de la question

M. Damien Meslot attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur l'inaptitude physique à l'emploi d'un salarié et l'obligation de reclassement incombant à l'employeur. En effet, l'interprétation possible de la législation en la matière peut avoir pour les entreprises, notamment les PME, des conséquences graves. Ainsi, l'article R. 241-51-1 du code du travail détermine la procédure de déclaration d'inaptitude d'un salarié par le médecin du travail. Selon les articles L. 122-32-5 (inaptitude d'origine professionnelle) et L. 122-24-4 (inaptitude d'origine non professionnelle) du code du travail, si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites dudit médecin, « un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ». En pratique, notamment dans les petites et très petites entreprises, la mise en oeuvre de cette obligation de reclassement par l'employeur se révèle la plupart du temps impossible. Certains juges s'évertuent à considérer que cette obligation constitue une obligation non pas de moyen mais de résultat alors que la rédaction des textes susvisés ne précise nullement l'étendue de cette obligation. La justice va parfois même jusqu'à étendre cette obligation de reclassement à toutes les autres entreprises appartenant à un même groupe, alors que lesdits textes prévoient le reclassement au sein de l'entreprise. Comment un employeur, dont le seul salarié se trouve déclaré inapte par le médecin du travail, peut-il mettre en oeuvre cette obligation de reclassement lorsqu'il ne justifie pas d'un volume d'activité suffisant et/ou se trouve confronté à des difficultés économiques, lui permettant de le conserver à son service (à supposer qu'une solution de transformation ou d'aménagement de poste soit envisageable) tout en embauchant un salarié supplémentaire ? Une telle décision découle des pouvoirs de gestion et de direction dévolus au seul chef d'entreprise, et se prend en considération de tous les aspects de l'entreprise. C'est pourquoi, il lui demande de bien vouloir lui faire part de son point de vue sur le cas de l'inaptitude physique au travail d'un salarié et dont l'obligation est faite à son employeur de le reclasser au sein de son entreprise.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les difficultés rencontrées par les TPE et PME pour reclasser leurs salariés devenus inaptes à leurs postes. La déclaration d'inaptitude est toujours un acte difficile, qui engage le médecin du travail, le salarié et l'employeur. Le médecin du travail ne peut pas déclarer un salarié inapte sans donner des indications claires sur les possibilités de reclassement dans l'entreprise. Auparavant, il a étudié le poste de travail et ses possibilités d'aménagement, afin d'éviter, autant que faire se peut, une inaptitude. L'employeur, sur les indications du médecin du travail, entame alors une véritable recherche des postes susceptibles d'accueillir le salarié, que ce soient des postes existant dans l'entreprise ou des postes qu'il serait possible d'aménager. Dans la situation des TPE et PME, la taille de l'entreprise peut rendre l'obligation de reclassement ou l'aménagement de poste particulièrement problématique. Si l'employeur parvient à la conclusion qu'un reclassement dans l'entreprise ne peut être envisagé, par absence de poste, il doit licencier le salarié dans un délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude. Cette situation est préjudiciable, tant au fonctionnement de l'entreprise, qui doit faire face à l'absence du salarié, au besoin en le remplaçant, qu'aux

salariés concernés qui voient ainsi réduites leurs chances de se maintenir dans l'emploi, comparativement aux salariés d'entreprises de taille plus importante. Ce constat fait l'objet d'un développement dans le rapport relatif à l'aptitude et à l'inaptitude médicale au travail, remis au ministre le 8 février 2007, par M. Gosselin, conseiller en service extraordinaire à la chambre sociale de la Cour de cassation. L'élaboration de ce rapport constitue l'un des objectifs du plan santé au travail. Ses conclusions, et notamment celles relatives à la question du maintien dans l'emploi au sein des petites entreprises, feront prochainement l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

## Données clés

**Auteur :** [M. Damien Meslot](#)

**Circonscription :** Territoire-de-Belfort (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 113768

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

**Ministère attributaire :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 19 décembre 2006, page 13146

**Réponse publiée le :** 15 mai 2007, page 4551