



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 118082

Texte de la question

M. Dominique Paillé attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les conséquences de l'article L. 122-24-4 du code du travail relatif à l'inaptitude du salarié pour les TPE-PME. Selon ces dispositions, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de lui proposer conformément aux conclusions écrites dudit médecin « un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ». Or, pour les petites entreprises, les capacités de reclassement sont très réduites compte tenu de leur taille. Pour autant, certains juges n'hésitent pas à considérer que ce reclassement 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. On comprend aisément les difficultés d'application de cette législation notamment lorsque le seul salarié d'une TPE ou PME est déclaré inapte alors que cette entreprise ne justifie pas d'un volume d'activité suffisant pour conserver ce salarié tout en embauchant un salarié supplémentaire. Aussi il lui demande quelles mesures il compte prendre afin d'obtenir une amélioration de cette situation qui peut menacer la sauvegarde d'entreprises et la préservation d'emplois.

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. Dominique Paillé](#)

Circonscription : Deux-Sèvres (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 118082

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 : 13 février 2007, page 1476

Réponse publiée le : 15 mai 2007, page 4551