ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

accidents du travail

Question écrite n° 20922

Texte de la question

M. Hervé Mariton appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la situation des salariés ayant subi un accident du travail. Dans ce contexte, dès lors qu'un salarié est reconnu inapte à son poste de travail l'employeur dispose d'un délai de 6 semaines pour lui proposer un nouveau poste. Durant cette période aucune indemnité journalière ne lui est versée. Par ailleurs, dans l'hypothèse où aucun accord n'est trouvé l'employeur peut procéder à un licenciement pour inaptitude. Dans cette situation le salarié ne peut prétendre à des aides pour financer des formations en vue de sa reconversion professionnelle. Il demande donc s'il ne serait pas envisageable d'étudier des mesures visant à répondre à ce type de situation qui peut s'avérer pénalisante et freiner le retour à l'emploi. - Question transmise à M. le ministre délégué aux relations du travail.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la situation des salariés victimes d'un accident du travail et devenus inaptes à occuper leur poste de travail. Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle. La suspension du contrat prend fin avec la visite dite de reprise à la fin de l'arrêt de travail. C'est en effet lors de cette visite que le médecin du travail statue sur l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail. Dans le cas où il estime que le salarié ne peut être maintenu à son poste de travail, sans que sa santé en soit altérée, il peut engager la procédure de constatation de l'inaptitude médicale, comportant une deuxième visite médicale, nécessaire pour statuer définitivement sur l'aptitude, conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail. À l'issue de la visite de reprise, si le médecin du travail conclut à l'inaptitude du salarié et formule des observations, l'employeur est tenu d'examiner les possibilités d'aménagement de poste ou de reclassement du salarié dans l'entreprise. Néanmoins le contrat de travail produit à nouveau des effets à la suite de la visite de reprise, l'employeur n'est pas tenu de verser son salaire au travailleur qui se tient à sa disposition, sans travailler, lorsqu'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de lui fournir du travail. Si aucun aménagement de poste ou reclassement n'est possible, l'employeur peut alors procéder au licenciement du salarié et lui verser les indemnités auxquelles il peut prétendre. La période au cours de laquelle le chef d'entreprise examine les différentes possibilités de maintien dans l'emploi du salarié est limitée à un mois, il devra ensuite reprendre le versement du salaire. Afin d'écourter cette période, il convient de favoriser l'examen de pré-reprise, qui permet, lorsqu'une modification de l'aptitude médicale est prévisible, d'anticiper une recherche de solutions au sein de l'entreprise. Conformément à l'alinéa 3 de l'article R. 241-51 du code du travail, c'est à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale que le médecin du travail procède à une telle visite ; il peut ainsi faire connaître au chef d'entreprise ses préconisations visant à assurer au salarié une reprise effective de son activité professionnelle. En outre, l'article 24 de la loi sur l'assurance maladie du 13 août 2004, organise désormais une procédure visant à favoriser les visites de pré-reprise, pour les salariés en arrêt de travail durant plus de trois mois. Une

concertation entre le médecin-conseil, le médecin traitant et le médecin du travail permet de préparer et d'étudier les conditions et les modalités de reprise du travail, ou encore d'envisager les démarches de formation. Ces échanges peuvent s'effectuer le plus tôt possible, afin d'envisager le retour à l'emploi dans les meilleures conditions pour le salarié, après un éventuel stage de réinsertion, de rééducation ou de formation professionnelle.

Données clés

Auteur : M. Hervé Mariton
Circonscription : Drôme (3e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 20922
Rubrique : Risques professionnels
Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité
Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 30 juin 2003, page 5049
Réponse publiée le : 21 décembre 2004, page 10297