



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 42573

Texte de la question

M. Jean-Louis Christ attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail introduit par la loi du 31 décembre 1992, relative à l'obligation de reclassement d'un salarié au terme d'une période d'absence pour maladie. Dans l'hypothèse où ce reclassement demeure impossible dans un délai de trente jours, l'employeur est contraint de procéder au licenciement de son employé ou de continuer à lui payer son salaire. Cette obligation qui pèse sur l'employeur a pour conséquence de mettre à sa charge le paiement d'une indemnité de licenciement dont le montant peut être très important dans le cas où le salarié avait une grande ancienneté dans l'entreprise. Il lui demande de lui indiquer si des mesures sont envisagées ou à l'étude pour éviter de faire peser sur l'employeur l'initiative d'une rupture de contrat de travail dans laquelle il n'a pas de responsabilité. Il souhaite savoir notamment si le fait de prévoir une résiliation d'office du contrat de travail pour force majeure pourrait constituer une solution à ce problème lié à l'impossibilité de reclassement d'un salarié, tout en laissant à ce dernier le droit de bénéficier de ses indemnités chômage.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la situation des employeurs individuels confrontés à l'inaptitude à son emploi d'un salarié et sur les charges financières que cette inaptitude peut entraîner, notamment lorsque le salarié a une grande ancienneté dans l'entreprise. Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur doit en effet chercher à le reclasser dans l'entreprise. Si cela s'avère impossible, il peut le licencier dans un délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude. En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, l'employeur verse, lors du licenciement, l'indemnité de droit commun. Celle-ci n'est pas destinée à le sanctionner mais à indemniser le salarié qui perd son emploi. L'une des finalités de l'indemnité de licenciement est en effet de compenser la perte d'ancienneté qui peut représenter, lorsque la durée d'exercice des fonctions dans l'entreprise était longue, un grand préjudice. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le montant dû est doublé aux termes de l'article L. 122-32-6 du code du travail. Cette indemnité spéciale est liée au fait que l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie survenue par le fait ou à l'occasion du travail. L'indemnisation du licenciement fait partie des risques que doit assumer l'entreprise. Toutefois, l'employeur d'une petite entreprise peut proposer à son salarié un accord en vue du paiement échelonné de sa dette, notamment si celle-ci est importante en raison de sa grande ancienneté. Il faut veiller dans ce cas à formaliser l'accord en vue de préserver, le cas échéant, les droits du salarié vis-à-vis de l'assurance en garantie des salaires.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Louis Christ](#)

Circonscription : Haut-Rhin (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 42573

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 juin 2004, page 4887

Réponse publiée le : 2 novembre 2004, page 8710