



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 12ème législature

### licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 43045

#### Texte de la question

M. Émile Blessig souhaiterait attirer l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur l'application de l'article L. 122-24-4 du code du travail. Cet article prévoit que, lorsque un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Prenons le cas d'un entrepreneur individuel dirigeant une entreprise de carrosserie mécanique qui emploie un seul salarié. Si son salarié est déclaré inapte au travail, il peut difficilement le garder, et procède à son licenciement. Il devra donc payer des indemnités de licenciement qui représentent une lourde charge financière. L'application de cet article du code du travail fait peser sur l'employeur l'initiative d'une rupture de contrat de travail dans laquelle il n'a, à la base, aucune responsabilité. Par conséquent, il aimerait savoir s'il ne serait pas possible de permettre une résiliation du contrat de travail pour force majeure, tout en laissant au salarié le droit de bénéficier de ses indemnités de chômage. Ainsi, salarié et employeur n'auraient pas à subir les conséquences financières d'une situation indépendante de leur volonté.

#### 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. Émile Blessig](#)

**Circonscription :** Bas-Rhin (7<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 43045

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** relations du travail

**Ministère attributaire :** relations du travail

Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 6 juillet 2004, page 5054

**Réponse publiée le :** 2 novembre 2004, page 8710