



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 43270

### Texte de la question

M. Francis Hillmeyer 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, article introduit dans ce code par une loi du 31 décembre 1992, et en vertu duquel l'employeur est obligé d'envisager le reclassement de son salarié devenu inapte à ses tâches par la suite de maladie ou d'accident, même non liés à la profession, ou, si ce reclassement n'aboutit pas, il doit procéder, dans un délai de trente jours, à son licenciement ou bien continuer de lui payer son salaire. Une telle disposition, si elle est applicable dans les grandes entreprises, crée dans une petite société ou chez un artisan, des difficultés qui peuvent entraîner la faillite. En effet, l'obligation qui pèse sur l'employeur de procéder à un licenciement a pour conséquence de mettre à sa charge l'indemnité de licenciement, dont le montant peut-être très important dans le cas où le salarié a une grande ancienneté dans l'entreprise. Ces dispositions font peser sur l'employeur l'initiative d'une rupture de contrat de travail dans laquelle il n'a aucune responsabilité. Aussi, il lui demande s'il ne serait pas possible de trouver le moyen de protéger l'employé (qui n'est pas responsable de la fragilité de l'entreprise) et le petit employeur, qui n'est pas, lui, responsable de la maladie de son collaborateur, et si une solution pouvait être trouvée à cette question.

### 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. Francis Hillmeyer](#)

**Circonscription :** Haut-Rhin (6<sup>e</sup> circonscription) - Union pour la Démocratie Française

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 43270

**Rubrique** : Travail

**Ministère interrogé** : relations du travail

**Ministère attributaire** : relations du travail

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 6 juillet 2004, page 5055

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