



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 47151

Texte de la question

Mme Arlette Grosskost souhaite appeler l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur la réglementation en matière d'inaptitude des salariés. En effet, la réglementation actuelle prévoit l'obligation de licencier un salarié reconnu inapte au travail en mettant à la charge de l'employeur l'ensemble des charges financières liées au licenciement alors même que l'employeur n'a aucune responsabilité dans le problème du salarié. De plus, depuis un arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation du 8 avril 2004, un employeur se voit obligé de supporter les conséquences financières de l'annulation d'un avis d'inaptitude, cette annulation privant de cause le licenciement qui avait été engagé conformément à l'obligation énoncée dans l'article L. 122-24-4 du code du travail. Concrètement, cet arrêt de la Cour de cassation se traduit par le paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois. Cette décision renforce d'autant le caractère injuste d'une réglementation qui fait supporter à l'employeur les conséquences d'une rupture du contrat de travail pour cause d'inaptitude. En conséquence, elle lui demande de bien vouloir l'informer des mesures moins pénalisantes qui peuvent être envisagées pour l'employeur.

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 : [Mme Arlette Grosskost](#)

Circonscription : Haut-Rhin (5^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 47151

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 21 septembre 2004, page 7257

Réponse publiée le : 2 novembre 2004, page 8710