



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 59093

Texte de la question

M. Francis Hillmeyer attire l'attention de M. le ministre délégué à l'industrie sur la réglementation sociale actuelle en matière d'inaptitude des salariés. Celle-ci prévoit en effet l'obligation pour l'employeur de licencier un salarié reconnu inapte, en mettant à sa charge l'ensemble des coûts financiers liés au licenciement, ceci même si l'employeur n'a aucune responsabilité dans le problème de son salarié. Pire, la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 avril 2004 met de la même façon à la charge de l'employeur les conséquences financières de l'annulation d'un avis d'inaptitude. Cette annulation privant de cause le licenciement qu'il avait engagé dans le cadre de l'obligation qui pèse sur lui et qui est prévue par l'article L. 122-24-4 du code du travail a pour conséquence de faire payer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois. Ce qui est déjà lourd et difficile à comprendre pour les grandes entreprises peut avoir des conséquences désastreuses pour les petites entreprises qui n'ont pas la surface financière leur permettant de faire face à ce type de situation. Aussi il lui demande s'il ne pense pas que ce dispositif, absurde en soit, ne devrait pas être révisé. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du gouvernement a été appelée sur la situation des employeurs confrontés à l'inaptitude à son emploi d'un salarié et sur les charges financières que cette inaptitude entraîne, notamment lorsque le salarié avait 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. A défaut, après un délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, le salaire doit recommencer à être versé. 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. 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 survenus 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 la grande ancienneté du salarié. 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. Il convient enfin de garder à l'esprit que l'une des finalités de l'indemnité de licenciement est de compenser la perte d'ancienneté qui représente, lorsque la durée d'exercice des fonctions dans l'entreprise était importante, un grand préjudice. Conscient des difficultés auxquelles peuvent se heurter employeurs et salariés face à des situations d'inaptitude, le gouvernement a entendu, dans le cadre du plan santé travail, confier à un groupe de travail, la mission de repenser l'aptitude et le maintien dans l'emploi en vue d'améliorer la mise en oeuvre de ces concepts en milieu professionnel.

Données clés

Auteur : [M. Francis Hillmeyer](#)

Circonscription : Haut-Rhin (6^e circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 59093

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : industrie

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er mars 2005, page 2103

Réponse publiée le : 3 janvier 2006, page 87