



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 88673

Texte de la question

M. Alain Moyne-Bressand appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur la réglementation existante en matière de licenciement pour inaptitude à l'entreprise avec danger immédiat reconnue par la médecine du travail. Dans le cas général un employeur qui licencie l'un de ses salariés est dans l'obligation de lui donner un préavis allant de un à trois mois suivant l'ancienneté. Mais dans le cas d'inaptitude physique ou psychologique prononcée par la médecine du travail, le salarié n'est pas par définition en capacité d'effectuer ledit préavis. Résultat : il n'est pas payé et n'a pas non plus la possibilité de bénéficier des allocations de chômage tant que les délais de préavis ne sont pas échus. Concrètement il peut donc se retrouver sans la moindre ressource pendant entre deux à quatre mois (un mois pour le délai de procédure + un à trois mois de préavis). Il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend mettre en oeuvre pour remédier à ce vide juridique.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été attirée sur les conséquences financières d'un licenciement pour inaptitude physique. L'inaptitude ne peut être constatée par le médecin du travail, aux termes de l'article R. 241-51-1 du code du travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines. À l'issue de la deuxième visite, si l'inaptitude est constatée, l'employeur a un mois pour chercher au salarié un autre poste conforme aux indications du médecin du travail. Si le reclassement est impossible, il doit licencier le salarié ou recommencer à lui verser son salaire. Dans l'hypothèse où le salarié est licencié, il est en effet dans l'incapacité d'effectuer son préavis, que l'employeur n'a pas obligation de compenser financièrement (sauf si l'inaptitude physique est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle). Toutefois, c'est dès la notification de la rupture de son contrat de travail que le salarié sera pris en charge par les organismes d'allocations chômage. Seule l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui sera éventuellement due retardera cette prise en charge. Ainsi, le préavis de licenciement non effectué retarde le bénéfice des allocations chômage dans le seul cas où il est rémunéré.

Données clés

Auteur : [M. Alain Moyne-Bressand](#)

Circonscription : Isère (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 88673

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 14 mars 2006, page 2684

Réponse publiée le : 11 juillet 2006, page 7347