



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

revendications

Question écrite n° 62003

Texte de la question

M. Thierry Lazaro attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur les propositions formulées par la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH) lors de son 45e congrès national. Aussi, il le prie de bien vouloir lui faire part de son avis sur celle tendant à sanctionner toute orientation systématique des personnes handicapées ou accidentées vers le dispositif du licenciement pour inaptitude et renforcer l'application des obligations existantes.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question écrite relative à l'orientation des personnes handicapées ou accidentées vers le dispositif du licenciement pour inaptitude. Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou accidentées doit être la priorité de chaque employeur. Le licenciement, pour les salariés déclarés inaptes par la médecine du travail, ne doit pas être la première solution envisagée par un employeur. Avant de licencier un salarié en raison de son inaptitude physique suite à un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit rechercher avant toute chose à le reclasser. Ainsi, lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur a pour obligation d'organiser l'ensemble des démarches nécessaires à son reclassement. Aux termes des articles L. 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L. 1226-10 (inaptitude d'origine professionnelle) du code du travail, l'employeur a l'obligation de proposer au salarié déclaré inapte à son emploi un emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à celui qu'il occupait précédemment, et ce, au besoin, par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail. La jurisprudence rappelle de manière constante que la recherche de reclassement est une priorité avant le licenciement d'un salarié déclaré inapte (Cour de cassation, chambre sociale, 30 avril 2009, n° 07-43.219). Le non-respect de cette procédure entraîne le paiement par l'employeur d'une indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires (art. L. 1226-15 du code du travail). Dans sa démarche de reclassement, l'employeur peut s'appuyer sur les services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi, qui peuvent l'aider à trouver des solutions en cas d'inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Données clés

Auteur : [M. Thierry Lazaro](#)

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

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 62003

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 27 octobre 2009, page 10142

Réponse publiée le : 27 septembre 2011, page 10407