



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

accidents du travail

Question écrite n° 21469

Texte de la question

Mme Marie-Hélène Aubert attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la situation très pénalisante à laquelle sont confrontés les salariés, accidentés du travail, si l'on s'en réfère à la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992. Il est en effet prévu que, dans la période d'un mois qui suit l'inaptitude définitive, notifiée lors d'un second examen médical, le salarié n'est plus rémunéré par l'employeur jusqu'à la date de son licenciement. A l'heure où l'exclusion sous toutes ses formes doit être combattue, le maintien d'une telle disposition est injustifiable. Elle souhaite donc savoir si le Gouvernement entend modifier cette disposition.

Texte de la réponse

L'attention de la ministre de l'emploi et de la solidarité a été appelée sur la situation des salariés qui, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, sont déclarés par le médecin du travail inaptes à reprendre le poste de travail qu'ils occupaient précédemment. Les dispositions du code du travail issues de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 ont apporté une solution aux situations particulièrement préjudiciables dans lesquelles se trouvaient ces salariés devenus médicalement inaptes à leur poste de travail, dès lors que leur employeur ne leur proposait aucun reclassement et ne prenait pas l'initiative de rompre leur contrat de travail. En effet, aux termes de l'article L. 122-32-5 du code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit alors lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi précédemment occupé. Le salarié est ainsi assuré de percevoir sa rémunération à l'expiration d'un délai d'un mois permettant à l'employeur de le reclasser conformément aux propositions du médecin du travail ou, en cas d'impossibilité de donner suite à ces propositions, de le licencier. La durée du délai a été fixée à un mois afin de permettre à l'employeur de rechercher toute solution de reclassement et, au besoin, de procéder à des transformations de poste. Ainsi, le législateur a entendu ne pas laisser durablement le salarié inapte sans ressources. Il convient, à cet égard, de souligner que ce délai d'un mois est une durée maximale. L'employeur a la possibilité de reclasser le salarié avant l'expiration de ce délai, en particulier lorsque le reclassement ne nécessite pas de transformation ou d'aménagement important de poste. Par ailleurs, si le salarié est reconnu par le médecin du travail inapte à tous postes dans l'entreprise ou si l'employeur justifie être dans l'impossibilité de le reclasser, le licenciement peut être prononcé avant le terme du délai. En tout état de cause, il appartient au juge du contrat de travail de contrôler l'application de ces dispositions.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Hélène Aubert](#)

Circonscription : Eure-et-Loir (4^e circonscription) - Radical, Citoyen et Vert

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 21469

Rubrique : Risques professionnels

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 16 novembre 1998, page 6232

Réponse publiée le : 1er février 1999, page 641