



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 4738

Texte de la question

M. François Sauvadet souhaite alerter Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la situation difficile de nombreux artisans de son département qui, aux termes de la législation, sont obligés de reclasser dans leur entreprise un salarié déclaré inapte par un médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, à la suite d'une maladie ou d'un accident. Ces artisans ne contestent pas la légitimité de cette disposition - car, bien souvent, les salariés concernés ont une ancienneté dans l'entreprise et apportent totale satisfaction à leurs employeurs - mais se retrouvent dans les faits dans une situation extrêmement pénalisante. Car, si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise en raison de l'absence d'un poste correspondant à son inaptitude, l'employeur est obligé de le licencier. Ainsi, malgré leur bonne volonté, et bien souvent malgré les excellentes relations qu'ils ont avec leurs employés, les artisans et chefs de petite entreprise doivent faire face à des charges financières qui peuvent mettre en péril l'existence même de leur entreprise. Il souhaiterait connaître les mesures qu'elle entend mettre en place afin de faire cesser ces situations humainement et économiquement préjudiciables tant aux salariés qu'aux artisans et aux chefs d'entreprise.

Texte de la réponse

L'attention de la ministre de l'emploi et de la solidarité a été appelée à plusieurs reprises sur les difficultés d'application de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 qui impose à l'employeur le reclassement ou, à défaut, le licenciement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi. Il est exact que le licenciement d'un salarié devenu inapte à tout emploi au sein de l'entreprise ouvre droit, comme tout licenciement, au versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, même si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. La loi du 31 décembre 1992, en prévoyant que l'employeur doit tirer rapidement les conséquences de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail - reclasser le salarié à un poste correspondant à ses capacités physiques restantes ou le licencier -, a permis de mettre fin à des situations très difficiles dans lesquelles se trouvaient les salariés devenus inaptes à leur emploi. Il convient par ailleurs de remarquer que les possibilités de reclassement dans l'entreprise doivent être étudiées aussi complètement que possible, dans la mesure où, souvent avec des aménagements de postes ne présentant pas de difficulté de réalisation, un certain nombre de reclassements sont possibles. A cet égard, une aide à la fois technique et financière peut être demandée à l'agence nationale pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Néanmoins, compte tenu des charges que peuvent faire peser sur les entreprises certains licenciements rendus nécessaires par l'impossibilité de reclasser les salariés devenus inaptes à leur emploi, l'article 23 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 a prévu que l'employeur, s'il justifie par écrit de l'impossibilité où il se trouve de donner suite aux propositions de reclassement du médecin du travail, est exonéré de la contribution dite « Delalande », contribution spécifique due à l'ASSEDIC pour toute rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de cinquante ans et plus. Cette disposition, de nature à diminuer les charges qui résultent de ces licenciements, contribue à la recherche d'un équilibre entre les intérêts et les difficultés éventuelles de l'entreprise et le maintien des droits des salariés. Cependant, le gouvernement est prêt, dans un souci de simplification des procédures et de réduction des charges qui pèsent sur les petites et moyennes

entreprises, à étudier la faisabilité de dispositifs adaptés visant à limiter le coût de tels licenciements, particulièrement ressenti par les petites entreprises, que les organisations d'employeurs concernées pourraient lui suggérer, sans porter préjudice aux salariés concernés qui sont placés dans une situation difficile.

Données clés

Auteur : [M. François Sauvadet](#)

Circonscription : Côte-d'Or (4^e circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 4738

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 20 octobre 1997, page 3507

Réponse publiée le : 2 février 1998, page 568