ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 19790

Texte de la question

M. Richard Mallié attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur une difficulté juridique rencontrée par de nombreux employeurs lorsqu'un salarié embauché sous contrat à durée déterminée est déclaré par la médecine du travail inapte à tout poste dans l'entreprise pour maladie non professionnelle. En effet, l'article L. 122-32-9 du code du travail autorise la résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude physique à caractère professionnel, mais aucune disposition n'est prévue pour le cas d'une inaptitude à caractère non professionnel. En conséquence, dans le cas où un salarié sous contrat à durée déterminée est déclaré par le médecin du travail inapte à tout poste dans l'entreprise pour maladie non professionnelle, il n'existe aucune possibilité juridique de le licencier alors même que l'employeur n'a commis aucune faute. Cette impossibilité a été récemment confirmée par la Cour de cassation dans son avis n° 0020003 P du 29 avril 2002, qui se fonde sur l'absence actuelle de texte légal prévoyant ce cas. Il en résulte une augmentation de la masse salariale, très lourde pour les petites entreprises, alors même que ce moyen est parfois utilisé abusivement par certains médecins du travail auprès desquels des salariés se plaignent de harcèlement et que le conseil des prud'hommes déboute le salarié sur ce motif. L'employeur se trouve alors dans l'impossibilité de se défendre et dans l'obligation de rémunérer le salarié, sans le faire travailler, jusqu'à la fin de son contrat. En conséquence, il lui demande quelles sont les mesures que le Gouvernement compte prendre pour remédier à cette anomalie juridique résultant de l'absence de texte légal.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu attirer l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la difficulté juridique rencontrée par les employeurs lorsqu'un salarié embauché sous contrat à durée déterminée est déclaré par le médecin du travail inapte à tout poste dans l'entreprise pour une cause d'origine non professionnelle. En l'absence de toute disposition légale, ce contrat à durée déterminée ne peut en effet être rompu de manière anticipée. En 1981, une disposition spécifique à l'inaptitude médicale ayant une origine professionnelle a été adoptée afin de permettre la résolution judiciaire du contrat à durée déterminée lorsque l'employeur ne peut reclasser le salarié ou lorsque ce dernier refuse le poste proposé, le juge devant fixer le montant de la compensation financière accordée au salarié. Compte tenu de l'état du droit positif à la date d'adoption de cette disposition, rien n'a été prévu lorsque l'inaptitude médicale n'a pas d'origine professionnelle. En effet la rupture du contrat de travail du salarié inapte à son emploi, dont l'origine n'était pas professionnelle, était alors imputable au salarié. La rupture du contrat ne posait donc pas problème et l'employeur n'avait pas à indemniser le salarié. Ce n'est plus le cas depuis un arrêt de 1990 par lequel la Cour de cassation a imputé à l'employeur la rupture du contrat d'un salarié inapte à son emploi pour un motif non lié à son emploi. De plus, une loi de 1992 a introduit dans le code du travail une disposition spécifique au licenciement pour inaptitude médicale du salarié employé sous contrat à durée indéterminée. Cette disposition ne peut cependant s'appliquer au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée puisque le code du travail exclut l'application à ces contrats des règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, les motifs de rupture anticipée du contrat à durée déterminée sont limitativement énoncés par l'article L. 122-3-8

du code du travail et ne comprennent pas l'inaptitude médicale. Il n'est donc effectivement pas possible de rompre le contrat à durée déterminée pour ce motif lorsque l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle. C'est pourquoi le Gouvernement entend rapidement combler ce vide juridique. Une réflexion est actuellement en cours au sein des services du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité en vue d'harmoniser les modes de rupture du contrat à durée déterminée en cas d'inaptitude en modulant l'indemnisation pour tenir compte de l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude. Cette modification pourrait intervenir dans un prochain texte de simplification du droit.

Données clés

Auteur : M. Richard Mallié
Circonscription : Bouches-du-Rhône (10e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 19790
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité
Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 9 juin 2003, page 4366
Réponse publiée le : 28 juillet 2003, page 6001