



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 23670

Texte de la question

Mme Christine Boutin appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la question des personnes déclarées inaptes à l'occupation de leur poste de travail suite à un accident ou à une maladie. Il semblerait en effet que suite à la déclaration du médecin jugeant de l'inaptitude au travail, l'entreprise bénéficierait d'un délai de trente jours pour proposer à l'employé un poste adapté à son handicap, délai pendant lequel ledit employé ne perçoit pas de rémunération aussi bien de la part de son employeur que de la part de la Sécurité sociale. En conséquence, elle lui demande quelles mesures il compte prendre afin de combler ce vide juridique qui peut être lourd de conséquences pour les employés.

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 situation des salariés inaptes suite à un accident ou une maladie, qui, alors que leur poste ne peut être aménagé, ne peuvent reprendre leur travail et ne perçoivent aucun traitement durant trente jours. Lorsque, suite à une expertise médicale, la caisse primaire d'assurance maladie décide de cesser le versement des indemnités journalières au travailleur en arrêt maladie, celui-ci a la faculté de solliciter du médecin du travail un examen de reprise. C'est alors le médecin du travail qui statue sur l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail. S'il estime que le salarié ne peut être maintenu à son poste de travail sans que sa santé en soit altérée, il peut engager la procédure de constatation de l'inaptitude médicale, comportant deux visites médicales, et au terme de laquelle l'employeur est tenu d'examiner les possibilités d'aménagement de poste ou de reclassement du salarié dans l'entreprise. L'arrêt de travail a pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail. La suspension prend fin avec l'examen pratiqué par le médecin du travail, dont bénéficie le salarié dans le cadre de la reprise du travail. Néanmoins, bien que le contrat de travail produise de nouveau des effets à la suite de la visite de reprise, l'employeur n'est pas tenu de verser son salaire au travailleur qui se tient à sa disposition, lorsqu'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de lui fournir du travail. Si aucun aménagement de poste ou reclassement n'est possible, l'employeur peut alors procéder au licenciement du salarié et lui verser les indemnités auxquelles il peut prétendre. La période au cours de laquelle le chef d'entreprise examine les différentes possibilités de maintien dans l'emploi du salarié est limitée à un mois ; il devra ensuite reprendre le versement du salaire. Afin d'écourter cette période, il convient de favoriser l'examen de pré-reprise, qui permet, lorsqu'une modification de l'aptitude médicale est prévisible, d'anticiper une recherche de solutions au sein de l'entreprise. C'est à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale que le médecin du travail procède à une telle visite ; il peut ainsi faire connaître au chef d'entreprise ses préconisations visant à assurer au salarié une reprise effective de son activité professionnelle.

Données clés

Auteur : [Mme Christine Boutin](#)

Circonscription : Yvelines (10^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 23670

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 18 août 2003, page 6432

Réponse publiée le : 17 novembre 2003, page 8788