



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 42648

Texte de la question

M. Michel Sordi attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail 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 toute activité au sein de l'entreprise pour maladie non professionnelle. L'article L. 122-24-4 du code du travail s'impose pleinement à l'employeur qui doit choisir soit de licencier le salarié avec indemnités soit de verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. L'obligation qui pèse sur l'employeur de procéder à un licenciement a pour conséquence de mettre à sa charge le paiement d'une indemnité de licenciement, une telle mesure peut avoir des conséquences désastreuses pour les petites entreprises. Cette réglementation fait peser sur l'employeur l'initiative d'une rupture de contrat de travail dans laquelle il n'a absolument aucune responsabilité. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui indiquer s'il envisage une modification de ce régime et si des mesures plus équitables telles que la résiliation d'office du contrat de travail pour force majeure tout en laissant au salarié le droit de bénéficier de ses indemnités de chômage ne pourrait pas être envisagée.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la situation des employeurs individuels confrontés à l'inaptitude à son emploi d'un salarié et sur les charges financières que cette inaptitude peut entraîner, notamment lorsque le salarié a une grande ancienneté dans l'entreprise. Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur doit en effet chercher à le reclasser dans l'entreprise. Si cela s'avère impossible, il peut le licencier dans un délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude. En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, l'employeur verse, lors du licenciement, l'indemnité de droit commun. Celle-ci n'est pas destinée à le sanctionner mais à indemniser le salarié qui perd son emploi. L'une des finalités de l'indemnité de licenciement est en effet de compenser la perte d'ancienneté qui peut représenter, lorsque la durée d'exercice des fonctions dans l'entreprise était longue, un grand préjudice. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le montant dû est doublé aux termes de l'article L. 122-32-6 du code du travail. Cette indemnité spéciale est liée au fait que l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie survenue par le fait ou à l'occasion du travail. L'indemnisation du licenciement fait partie des risques que doit assumer l'entreprise. Toutefois, l'employeur d'une petite entreprise peut proposer à son salarié un accord en vue du paiement échelonné de sa dette, notamment si celle-ci est importante en raison de sa grande ancienneté. Il faut veiller dans ce cas à formaliser l'accord en vue de préserver, le cas échéant, les droits du salarié vis-à-vis de l'assurance en garantie des salaires.

Données clés

Auteur : [M. Michel Sordi](#)

Circonscription : Haut-Rhin (7^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 42648

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 juin 2004, page 4887

Réponse publiée le : 2 novembre 2004, page 8710