



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 43409

### Texte de la question

M. Alain Ferry souhaite attirer l'attention de M. le ministre délégué aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation concernant les dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail. Celui oblige l'employeur à envisager le reclassement d'un salarié déclaré inapte par son médecin du travail ou à procéder à un licenciement dans un délai de trente jours. Une telle mesure peut s'avérer injuste car elle fait reposer sur l'employeur l'initiative d'une rupture de contrat de travail dans laquelle il n'a absolument aucune responsabilité. Or les petites et moyennes entreprises n'ont pas toujours les moyens de payer des indemnités de licenciement dont le montant peut être très important dans le cas où le salarié avait une grande ancienneté dans l'entreprise. Il lui demande en conséquence ce qu'il envisage de faire pour remédier à une situation jugée injuste par les dirigeants des PME. - Question transmise à M. le ministre délégué aux relations du travail.

### 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. Alain Ferry](#)

**Circonscription :** Bas-Rhin (6<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 43409

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** PME, commerce, artisanat, professions libérales et consommation

**Ministère attributaire** : relations du travail

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 13 juillet 2004, page 5272

**Réponse publiée le** : 2 novembre 2004, page 8710