ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 17949

Texte de la question

Mme Geneviève Gaillard attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur la situation des salariés qui sont licenciés pour inaptitude physique définitive à leur emploi et qui ne peuvent bénéficier d'un reclassement professionnel dans leur entreprise ou refusent un poste pour un motif légitime comme par exemple un éloignement géographique. Les salariés concernés se trouvent dépourvus de ressources pendant près de trois mois voire davantage en raison d'un cumul de la durée du préavis de rupture et du délai de carence imposée par l'ASSEDIC. En effet, l'employeur peut attendre la fin de la durée légale ou conventionnelle du préavis même s'il ne peut être exécuté par le salarié en raison de son handicap, pour délivrer l'attestation destinée à l'ASSEDIC pour le calcul des droits à l'allocation de chômage ; cette possibilité a été consacrée par la cour de cassation suivant un arrêt en date du 20 septembre 2006. Cette situation est extrêmement préjudiciable aux intérêts de ces salariés lesquels sont particulièrement fragiles car souvent atteints d'une grave maladie pas toujours d'origine professionnelle. Aussi, elle lui demande de bien vouloir lui indiquer s'il entend prendre des mesures afin de garantir au moins la poursuite du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale jusqu'à l'expiration du contrat.

Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité a été appelée sur la situation des salariés qui sont licenciés pour inaptitude à leur poste de travail avec impossibilité de reclassement et qui ne perçoivent aucun revenu durant plusieurs semaines. Dès lors que le médecin du travail déclare que le salarié n'est plus en mesure d'occuper son poste de travail, l'employeur n'est pas tenu de verser son salaire au travailleur qui se tient à sa disposition, s'il advient, qu'au regard des circonstances, il est impossible à l'employeur de lui fournir du travail. Cette situation, défavorable pour le salarié, a cependant été limitée dans le temps par le législateur. En effet, l'employeur doit reprendre le versement des salaires s'il n'a pas, dans le délai d'un mois à compter de l'examen médical à l'issue duquel a été émis l'avis d'inaptitude, procédé soit à l'aménagement du poste de travail, soit au reclassement sur un autre poste ou procédé au licenciement pour inaptitude médicale lorsque les deux premières solutions se révèlent impossibles à mettre en oeuvre. Ainsi, la période durant laquelle le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur ne peut pas dépasser un mois et demi, en tenant compte du délai de quinze jours prévu entre les deux examens établissant l'inaptitude au poste. Afin de limiter la durée de cette période qui peut être non rémunérée, mais dont l'intérêt n'est pas contestable pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés inaptes à leur poste, il est recommandé de recourir à une visite dite de pré-reprise, dès lors qu'une restriction d'aptitude est probable, notamment lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail pour une longue durée. Une telle visite, organisée à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale, permet à l'employeur d'examiner en amont de la reprise d'activité, les possibilités de reclassement ou d'aménagement de poste.

Données clés

Auteur : Mme Geneviève Gaillard

Circonscription : Deux-Sèvres (1re circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 17949
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité
Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 26 février 2008, page 1578
Réponse publiée le : 6 mai 2008, page 3882