



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## licenciement économique

Question écrite n° 4972

### Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de Mme la ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales et de la santé, chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, sur la situation des travailleurs handicapés en attente de reclassement. L'obligation de reclassement du salarié inapte prévoit la prise en compte de toutes les solutions possibles et en priorité celles prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi destiné à l'ensemble du personnel. Il lui demande de bien vouloir lui préciser les obligations contractuelles envers les personnes handicapées en attente de reclassement afin de les accompagner au mieux dans leurs démarches de réinsertion professionnelle.

### Texte de la réponse

La législation relative aux licenciements économiques prévoit que tout employeur doit, à l'occasion de la consultation des représentants du personnel ou du comité d'entreprise dans le cadre de licenciements économiques, présenter les mesures qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Ainsi, l'article L. 1233-62 du code du travail dispose que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit notamment des mesures telles que les actions de reclassement interne ou externe, des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions de formation et des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail. Les salariés reconnus « travailleurs handicapés » bénéficient de ces mesures au même titre que les salariés de droit commun. Ils bénéficient en outre d'une protection spécifique. L'article L. 5213-9 du code du travail dispose en effet qu'en cas de licenciement d'un travailleur handicapé la durée de préavis est doublée. La qualité de travailleur handicapé est par ailleurs l'un des critères prévus à l'article L. 1233-5 du code du travail pour la prise en compte de l'ordre des licenciements. Dans les entreprises ou les groupes de plus de 1000 salariés, le travailleur handicapé licencié pour motif économique dispose d'un congé de reclassement qui a pour objet de lui permettre de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Il est d'une durée maximale de 9 mois et permet au salarié d'effectuer des périodes de travail. S'agissant des entreprises de plus petite taille, le travailleur handicapé licencié bénéficie du contrat de sécurisation professionnelle. Il a pour but l'organisation d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création d'entreprise. Ce parcours, qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel, est adapté aux travailleurs handicapés. S'agissant des travailleurs handicapés licenciés pour inaptitude, l'article L. 1226-2 du code du travail dispose qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel et après constatation de l'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur doit proposer au travailleur handicapé un autre emploi approprié à ses capacités. Il appartient au seul employeur de prendre l'initiative de reclasser le salarié. Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel. La législation actuelle permet ainsi au salarié handicapé licencié pour motif économique ou pour inaptitude d'être accompagné en vue de sa réinsertion professionnelle. Au-delà des textes stricto sensu, les services de

l'emploi sont particulièrement attentifs à la situation qui est faite aux personnes handicapées dans les plans de sauvegarde de l'emploi dont ils ont connaissance et qu'ils sont amenés à examiner avec les entreprises. Lorsque s'ouvrira la négociation interprofessionnelle sur l'emploi des personnes en situation de handicap, le Gouvernement insistera particulièrement auprès des partenaires sociaux pour que le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, meilleure arme contre leur chômage, figure au premier rang des priorités.

## Données clés

**Auteur** : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

**Circonscription** : Lozère (1<sup>re</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 4972

**Rubrique** : Travail

**Ministère interrogé** : Handicapés

**Ministère attributaire** : Handicapés

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le** : [18 septembre 2012](#), page 5108

**Réponse publiée au JO le** : [26 février 2013](#), page 2299