



15ème législature

Question N° : 2390	De M. Jean-Baptiste Djebbari (La République en Marche - Haute-Vienne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Licenciement TPE-PME	Analyse > Licenciement TPE-PME.
Question publiée au JO le : 24/10/2017 Réponse publiée au JO le : 30/04/2019 page : 4176 Date de renouvellement : 20/03/2018 Date de renouvellement : 17/07/2018 Date de renouvellement : 11/12/2018		

Texte de la question

M. Jean-Baptiste Djebbari interroge Mme la ministre du travail, sur le cas d'un licenciement suite à une procédure reconnaissant l'inaptitude du salarié pour raison médicale, d'origine professionnelle ou non : les indemnités sont à la charge de l'entreprise. Du fait de la spécialisation des postes, les TPE et PME sont le plus souvent dans l'incapacité de proposer des solutions de reclassement. Elles sont donc contraintes à procéder à un licenciement et doivent assumer les indemnités liées. Cet état de fait impacte fortement les trésoreries jusqu'à parfois mettre en difficulté l'entreprise et même la condamner. Dans le cadre des réformes à venir, il lui demande s'il est envisageable d'étudier la mise en place d'une solution de mutualisation de ce risque.

Texte de la réponse

La ministre du travail a pris connaissance avec intérêt de votre question relative aux difficultés rencontrées par les TPE et PME pour faire face au coût du licenciement de salariés devenus inaptes à leur poste, sans qu'un reclassement puisse être envisagé. La déclaration d'inaptitude est toujours un acte difficile, qui engage le médecin du travail, le salarié et l'employeur. Le médecin du travail ne peut pas déclarer un salarié inapte sans donner des indications claires sur les possibilités de reclassement dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient. Auparavant, il doit effectuer une étude de poste, une étude des conditions de travail et avoir plusieurs échanges avec l'employeur afin d'éviter de déclarer une inaptitude. L'employeur, sur les indications du médecin du travail, entame alors une recherche des postes susceptibles d'accueillir le salarié. Si le reclassement s'avère impossible, il doit 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 destinée à indemniser le salarié qui perd son emploi. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le montant dû est doublé en application de l'article L. 1226-14 du code du travail. Cette indemnité spéciale est liée au fait que l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie survenus par le fait ou à l'occasion du travail. Il convient de garder à l'esprit qu'une des finalités de l'indemnité de licenciement est de compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi. Toutefois, la mise en œuvre de ces dispositions dans les petites entreprises peut-être plus difficile, a fortiori lorsqu'un salarié comptabilise une ancienneté importante. Pour pallier les inconvénients résultant du coût du licenciement pour inaptitude pour les entreprises, un fonds de mutualisation a été instauré par l'article 7 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Ce fonds de mutualisation procédait



d'une initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 (art. 13). Ce fonds était destiné à la prise en charge, moyennant souscription des employeurs, des frais inhérents au licenciement d'un salarié déclaré inapte des suites d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle et pour lequel il n'était pas possible de procéder à un reclassement au sein de l'entreprise. Ce fonds de mutualisation n'a cependant jamais été mis en place, les négociations entre les partenaires sociaux préalables à sa mise en place ayant jusque-là échoué. Dans ce contexte, l'employeur a l'option de proposer à son salarié un accord en vue du paiement échelonné de sa dette, notamment si celle-ci est élevée en raison de la grande ancienneté du salarié. Enfin, il est rappelé qu'une mission parlementaire relative à l'évaluation et l'amélioration de l'efficacité de l'ensemble du système de prévention des risques professionnels, pilotée par la députée Charlotte LECOCQ, a rendu un rapport au Premier ministre en août 2018. L'objectif de cette réforme, qui préconise notamment une évolution en profondeur des services de santé au travail, sera de rénover l'ensemble du système de prévention afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique plus efficace et plus lisible de prévention des risques professionnels touchant l'ensemble des entreprises en particulier les plus petites d'entre elles. A la suite de ce rapport, le Gouvernement a confié aux partenaires sociaux qui siègent au conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) le soin de mener une concertation pour identifier ce qui devrait relever de la négociation ou de la concertation avec l'Etat. La question du maintien en emploi des salariés rencontrant des difficultés de santé, notamment dans les PME-TPE, devrait y être abordée.