

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Plus de préavis en cas d'inaptitude non professionnelle ?

C'est en tout cas ce que se propose de mettre en place la loi prochainement. Une proposition de loi déposée le 28/07/2011 à l'Assemblée nationale souhaite supprimer la période de ...

Sommaire

- Rappel de la situation actuelle
- La proposition de loi

C'est en tout cas ce que se propose de mettre en place la loi prochainement.

Une proposition de loi déposée le 28/07/2011 à l'Assemblée nationale souhaite supprimer la période de préavis pour un salarié déclaré inapte pour une raison qui n'est pas professionnelle.

Rappel de la situation actuelle

Tout salarié déclaré inapte au travail et qui est licencié par son employeur voit son contrat de travail rompu au terme du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.

Article L 1226-4-1

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 7

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L. 1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L. 3253-14.

La proposition de loi

Le texte déposé par le député M Jean-Luc WARSMANN contient dans son article 41 les modifications souhaitées du code du travail.

Rupture du contrat de travail effective dès la notification du licenciement

Tout licenciement d'un salarié déclaré inapte au travail pour une raison étrangère à un accident du travail ou une maladie professionnelle entraîne la rupture du contrat de travail à la notification du licenciement.

Extrait de la proposition de loi

L'article 41 porte réforme pour sa part de la législation sur l'inaptitude au travail en permettant la rupture effective du contrat de travail dès la notification du licenciement pour inaptitude physique.

I. – Le premier alinéa de l'article L. 1226-4-1 du code du travail est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« En cas de licenciement prononcé au motif soit de l'impossibilité pour l'employeur de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Pas d'indemnité compensatrice de préavis

A la différence d'un licenciement prononcé pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié ne pourra en aucun bénéficier d'une indemnité compensatrice pour non exécution du préavis.

Extrait de la proposition de loi

« Par dérogation à l'article L. 1234-4, l'inexécution du préavis de licenciement ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. « Les indemnités restant dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation. »

Extrait du code du travail dans sa version actuelle

Article L1234-4

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Confirmation que le préavis n'est pas envisageable en cas de licenciement

Le code du travail prévoit que tout salarié licencié pour une faute autre que grave (ou lourde) doit bénéficier d'un préavis.

La proposition de loi envisage d'exclure tous les salariés licenciés suite à inaptitude du bénéfice du préavis.

C'est une modification qui fait écho à toutes celles que nous venons d'exposer.

Extrait de la proposition de loi

II. – L'article L. 1234-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent article ne s'applique pas au licenciement prononcé dans le cas mentionné à l'article L. 1226-4. »

Extrait du code du travail dans sa version actuelle

Article L1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus

favorable pour le salarié.

Extrait du code du travail dans sa version actuelle

Article L1226-4

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Référence

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 juillet 2011.

PROPOSITION DE LOI relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives