

INDEMNITES SUITE A INAPTITUDE

En accident du travail ou maladie professionnelle

Article L122-32-5

(Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 Journal Officiel du 8 janvier 1981)
(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 32 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un **déla**
d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou **s'il n'est pas licencié**, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, 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.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 323-9.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

En accident du travail ou maladie professionnelle

Article L122-32-6

(Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 Journal Officiel du 8 janvier 1981)

(Loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 art. 61 Journal Officiel du 14 janvier 1989)

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au quatrième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à **une indemnité compensatrice** d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi qu'à une **indemnité spéciale de licenciement** qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, **est égale au double de l'indemnité** prévue par l'article L. 122-9 ou par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, s'il remplit les conditions fixées pour bénéficier de cet accord. (*indemnités d'ancienneté*)

Toutefois, les indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le **refus par le salarié du reclassement** qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur lors de la promulgation de la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

En MALADIE

Article L.122-24-4

(inséré par Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 32 II Journal Officiel du 1er janvier 1993 rectificatif JORF 30 janvier 1993)

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un **délai d'un mois** à compter de la date de l'examen médical (*NB 2^e examen médical*) de reprise du travail ou **s'il n'est pas licencié**, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, **le salaire** correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

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