



Inaptitude : Le salarié inapte a déjà retrouvé un emploi ailleurs. Son employeur doit-il quand même maintenir son salaire ?

Commentaire d'arrêt publié le 04/06/2020, vu 3944 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

La réponse est oui, et ce n'est choquant qu'à première vue. Un mois à compter de la date de la visite de reprise, l'employeur qui n'a ni reclassé ni licencié le salarié inapte reprend le paiement du salaire. Il ne peut faire aucune réduction.

L'article L.1226-4 du Code du Travail prévoit qu'un mois après la visite de reprise, un employeur qui n'a, ni reclassé, ni licencié son salarié déclaré inapte à son poste reprend le paiement du salaire, et ce tant qu'il n'aura pas pris une décision sur l'avenir du contrat de travail.

Le but de ce texte est de ne pas laisser s'installer un statu quo, et de pousser l'employeur à mettre en œuvre le reclassement du salarié déclaré inapte, ou de prendre la décision de le licencier pour inaptitude.

Le maintien de salaire doit comprendre l'ensemble des éléments de rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (dont les primes et les heures supplémentaires).

La Cour de Cassation a déjà jugé que l'employeur n'a pas le droit de faire une réduction sur le salaire dû, quelles que soient ses raisons.

Ainsi, le salarié devra être payé de 100% de son salaire même si, en même temps, il a perçu des prestations de la sécurité sociale ou d'un organisme de prévoyance (Cass. Soc. 18 décembre 2013, pourvoi n° 12-16460).

Encore une fois, ce maintien de salaire a pour but de pousser l'employeur à se décider.

Par un [arrêt du 4 mars 2020](#), la Cour de Cassation va encore plus loin.

Il s'agissait d'une salariée déclarée inapte le 12 septembre 2014, et qui avait retrouvé un emploi à temps plein chez un autre employeur 5 jours plus tard. Elle cumulait ainsi virtuellement deux emplois à temps plein.

Son précédent employeur l'avait licencié que le 3 décembre 2014, soit près de trois mois après le constat de l'inaptitude.

Pendant la procédure prud'homale, il avait découvert que la salariée avait retrouvé un emploi plus vite qu'il le croyait, et exigé le remboursement du maintien de salaire indûment versé (à son avis) jusqu'au licenciement.

La Cour d'Appel avait suivi l'employeur, et condamné la salariée à rembourser ces salaires.

La Cour de Cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel et rappelle qu'**en toute hypothèse**, ce maintien de salaire est dû jusqu'au licenciement.

Le maintien de salaire étant la sanction du retard de l'employeur dans sa prise de décision, il DOIT être payé. Aucune excuse n'est acceptée.

[Cass. soc, n° 18-10719 du 4 mars 2020](#)

Guillaume Cousin

Avocat à la Cour

15 bis, rue Alexandre Parodi - 75010 PARIS

Tél. : 01 71 19 95 74

Fax. : 01 40 40 09 48

guillaumecousin@yahoo.fr

Nouveau : WhatsApp du cabinet : 06 18 39 51 86