Image not found or type unknown

Prudence et patience sont conseillés avant le licenciement pour inaptitude

publié le **13/02/2013**, vu **3169 fois**, Auteur : Maître Julie BELMA

Le ministère du travail conseille aux employeurs d'attendre l'expiration du délai de deux mois permettant de contester l'avis d'inaptitude avant d'engager la procédure de licenciement

Un salarié déclaré définitivement inapte par le médecin du travail et dont le reclassement est impossible peut être licencié pour ce motif. Il peut toutefois exercer un recours auprès de l'inspecteur du travail pour contester cet avis d'inaptitude.

Or, depuis le 1er juillet 2012, ce recours doit être exercé dans un délai de 2 mois. Le décret 2012-135 du 30 janvier 2012 a en effet encadré cette procédure, qui n'était jusque-là soumise à aucune condition de délai.

Un député a interrogé le ministère du travail sur l'articulation de ce délai de recours avec la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Dans une réponse publiée fin janvier (Rép. Louwagie : AN 22 janvier 2013 p. 874 n° 2405), le ministère incite les employeurs à la prudence et leur recommande d'attendre l'expiration de ce délai de 2 mois avant d'engager la procédure de licenciement. Il rappelle tout de même que, même dans le cas où l'inspecteur du travail est saisi d'une contestation relative à l'avis d'inaptitude physique, l'employeur peut prononcer le licenciement sans attendre de connaître la décision de l'administration (Cass. soc. 28-1-2004 n° 01-46.913).

Cependant, l'annulation de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin privera nécessairement de cause réelle et sérieuse ce licenciement et ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (Cass. soc. 8 avril 2004 n° 01-45.693). En conséquence, selon le ministère, l'employeur qui est informé de l'inaptitude définitive du salarié a tout intérêt à laisser s'écouler le délai de recours de 2 mois.

Néanmoins, cette solution, bien que justifiée par un souci évident de prudence, n'est pas véritablement satifaisante.

En effet, tout d'abord, si l'employeur ne parvient pas à reclasser l'intéressé (ce qui est quasiment impossible ne cas d'inaptitude définitive à tout poste), il devra reprendre le versement de son salaire à l'issue du délai d'un mois.

Ensuite, cette position ne règle pas les difficultés résultant, pour l'employeur, de l'exercice d'un recours administratif par le salarié. Tout d'abord, ce dernier n'a aucune obligation d'informer l'employeur de son recours (Cass. soc. 3 février 2010 n° 08-44.455). Ensuite, l'inspecteur du travail dispose lui-même de 2 mois à compter de sa saisine pour se prononcer. Enfin, la décision

de l'inspecteur du travail peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux dans un délai de 2 mois. Ainsi, même si l'employeur laisse s'écouler ce délai avant d'engager la procédure de licenciement, il n'est pas pour autant à l'abri d'une décision d'annulation de l'avis d'inaptitude, qui privera, elle aussi, la rupture de cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit donc continuer de faire preuve de prudence et patience pour éviter d'avoir à indemniser les conséquences d'un licenciement dont, pour une fois et hors cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, il n'est nullement responsable...

Restant à votre disposition,

Julie BELMA
Avocat au Barreau de PARIS

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés