



Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement : la procédure

publié le 23/08/2010, vu 91990 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le licenciement pour inaptitude obéit à des règles très strictes, dont l'objet est notamment de rechercher le reclassement du salarié inapte. L'employeur doit observer scrupuleusement ces règles, sous peine de voir le licenciement du salarié jugé sans cause réelle et sérieuse.

1. Constat de l'inaptitude

a) Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines (article R. 4624-31, 3° du Code du travail).

Par exception, l'inaptitude peut être constatée après un seul examen médical, si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité, ou celle de tiers (article R. 4624-31, alinéa 1^{er} du Code du travail).

b) Rôle de l'employeur

S'il appartient au médecin du travail de se prononcer sur l'aptitude du salarié, l'employeur se doit néanmoins d'être vigilant.

En effet, si l'avis du médecin du travail est irrégulier ou ambigu, le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse, voire nul.

A titre d'exemple, le licenciement prononcé alors que le délai minimum de 15 jours entre les deux examens médicaux n'est pas respecté est nul (Cass. soc. 20 septembre 2006 n° 05-40241).

De même, dans les cas où l'inaptitude peut être prononcée à l'issue d'un seul examen, la seule mention de l'article R. 4624-31, alinéa 1^{er} dans l'avis d'inaptitude ne suffit pas à caractériser le danger immédiat.

Par conséquent, en présence de tels avis, il appartient à l'employeur de se rapprocher du médecin du travail, afin que l'aptitude soit régulièrement constatée.

2. Reclassement du salarié inapte

a) Objet du reclassement

Il résulte de l'article L. 1226-2 du Code du travail que lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Les propositions de l'employeur doivent prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Lorsque le médecin du travail conclut à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur est néanmoins tenu de rechercher une possibilité de reclassement.

Dans le cas contraire, le licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-44253).

Par ailleurs, si l'avis d'inaptitude n'est pas assorti de propositions de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail pour obtenir toutes précisions utiles quant aux conditions de travail permettant le reclassement.

S'il ne le fait pas et licencie le salarié en se contentant de l'avis d'inaptitude, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 22 octobre 1996, n° 93-43787).

L'emploi proposé au salarié doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

b) Etendue du reclassement

La recherche du poste de reclassement doit s'effectuer au niveau de l'entreprise et de ses établissements.

Par ailleurs, si l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur est tenu d'effectuer cette recherche parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc. 10 mars 2004, n° 03-42744).

Enfin, il importe de préciser que les recherches de reclassement doivent être effectives et sérieuses.

Ainsi, si l'employeur se contente d'envoyer des lettres de pure forme à des filiales du groupe auquel il appartient et procède au licenciement du salarié avant d'avoir eu les réponses de certaines des filiales, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 31 mai 2007 n° 06-41055).

c) Cas particulier de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelles

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur est tenu de lui proposer un poste de reclassement, compte tenu des conclusions du médecin du travail et **après avis des délégués du personnel** (article L. 1226-10 du Code du travail).

L'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant le licenciement et après le second examen médical effectué par le médecin du travail, c'est-à-dire à l'issue de la déclaration d'inaptitude (Cass. soc. 8 avril 2009, n° 07-44307).

Il convient de préciser que les délégués du personnel doivent être consultés, même lorsque l'employeur invoque une impossibilité de reclassement (Cass. soc. 11 juin 2008, n° 06-45537).

3. Notification du licenciement

a) Délai

L'employeur dispose d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude pour trouver un poste de reclassement.

Si, à l'issue de ce délai, aucun poste n'a été trouvé ou si le salarié l'a refusé, l'employeur doit licencier le salarié ou reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant son absence pour maladie (article L. 1226-4 du Code du travail).

Le délai d'un mois court à compter de la date du second examen (Cass. soc. 6 février 2008, n° 06-45551).

Par exception, lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte au terme d'un unique examen, en raison d'une situation de danger immédiat, le délai court à compter de cet unique examen (Cass. soc. 6 février 2008, n° 06-45551).

b) Forme

Comme pour toute procédure de licenciement, il convient de convoquer le salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement, au moins cinq jours ouvrables avant la tenue de l'entretien.

La notification du licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai de deux jours ouvrables après l'entretien.

S'agissant de la motivation du licenciement, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement l'inaptitude du salarié et indiquer l'impossibilité dans laquelle il est de trouver un poste de reclassement dans l'entreprise compatible avec l'état de santé du salarié, aucune mutation, transformation ou aucun aménagement de poste n'étant réalisable.

La référence à l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec le certificat médical dressé par le médecin du travail suffit à motiver la lettre de licenciement (cass. soc. 31 janvier 2006, n° 05-41188).

En revanche, « l'inaptitude physique du salarié », sans mention de l'impossibilité de reclassement, ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement (cass. soc. 9 avril 2008, n° 07-40356).

4. Indemnités dues au salarié

a) Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pour inaptitude, le salarié peut percevoir l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Par ailleurs, le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1226-14 du Code du travail).

b) Indemnité de préavis

Le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait ne peut pas prétendre à une indemnité de préavis pour cette période qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter (cass. soc. 20 novembre 2001, n° 99-40954).

En revanche, une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis est due au salarié devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (article L. 1226-14 du Code du travail).

En conclusion, la procédure du licenciement pour inaptitude est particulièrement formaliste, et l'employeur doit la respecter scrupuleusement, à supposer bien sûr qu'il ne soit pas parvenu à reclasser le salarié inapte.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com