



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 101067

### Texte de la question

M. Laurent Hénart attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les modalités et conséquences d'un licenciement d'un salarié pour inaptitude au travail. En effet, lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail à l'issue d'une période de suspension de son contrat de travail, que ce soit pour un accident du travail, une maladie professionnelle, ou toute maladie ou accident non professionnel, l'employeur est tenu de proposer un reclassement au salarié sur un poste disponible au sein de l'entreprise. Si ce reclassement s'avère impossible, le salarié sera licencié pour inaptitude professionnelle. Si la procédure de licenciement n'est pas faite en conformité avec la législation, sa nullité peut être demandée et obtenue par le salarié. Parfois, les employeurs, de bonne foi, ont procédé au licenciement parce qu'il s'imposait du fait de l'impossibilité absolue de reclasser le salarié. Lorsqu'un vice de procédure se produit, le salarié peut se retourner contre son employeur et réclamer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La législation dispose que le tribunal octroie alors au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire. Cette sanction pécuniaire est parfois lourde pour les entreprises, d'autant qu'elle est due quel que soit le temps passé par le salarié au sein de l'entreprise. Il lui demande dès lors les mesures qui pourraient être prises pour sécuriser tant les salariés que les entreprises, tout en encourageant les entreprises à prendre le risque de continuer à former et embaucher du personnel.

### Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au versement d'une indemnité suite à un licenciement pour inaptitude déclarée sans cause réelle et sérieuse par le juge. Le licenciement pour inaptitude doit respecter une procédure précisément définie par le législateur, 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. L'employeur doit être particulièrement vigilant aux points suivants : les conditions de constat de l'inaptitude, le respect de l'obligation de reclassement et les modalités de notification du licenciement. Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur a pour obligation d'organiser l'ensemble des démarches nécessaires à son reclassement. Aux termes des articles L. 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) et L. 1226-10 (inaptitude d'origine professionnelle) du code du travail, l'employeur a l'obligation de proposer au salarié, déclaré inapte à son emploi, un emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à celui qu'il occupait précédemment, et ce, au besoin, par mutation, transformation de poste, ou aménagement du temps de travail. La jurisprudence rappelle de manière constante que la recherche de reclassement est une priorité avant le licenciement d'un salarié déclaré inapte (Cass. Soc., 30 avril. 2009, n° 07-43 219). Le non respect de cette procédure entraîne le paiement par l'employeur d'une indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires (art. L. 1226-15 du code du travail). Cette indemnité est destinée, d'une part, à réparer le préjudice subi par le salarié, qui n'a pas bénéficié de l'ensemble des garanties offertes par la procédure de licenciement pour inaptitude et d'autre part à sanctionner l'employeur qui n'a pas respecté l'ensemble de ces obligations. Des réflexions sont en cours dans le cadre de travaux législatifs relatifs à

l'amélioration et à la simplification du droit. Parmi celles-ci, l'allègement des procédures en matière de visite médicale, pour la déclaration d'inaptitude, a été évoqué. L'issue de ces réflexions dépend également de la position des partenaires sociaux.

## Données clés

**Auteur :** [M. Laurent Hénart](#)

**Circonscription :** Meurthe-et-Moselle (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 101067

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, emploi et santé

**Ministère attributaire :** Travail, emploi et santé

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 22 février 2011, page 1717

**Réponse publiée le :** 1er novembre 2011, page 11660