



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Conséquences pour les TPE et PME du coût d'un licenciement pour inaptitude

Question écrite n° 11937

Texte de la question

M. Michel Criaud appelle l'attention de M. le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat, du tourisme et du pouvoir d'achat, sur les conséquences du coût d'un licenciement pour inaptitude pour les TPE/PME. Le licenciement pour inaptitude est un mode de licenciement particulier intervenant après un avis médical de la médecine du travail jugeant le salarié inapte à poursuivre son activité professionnelle. Cet avis peut être rendu après une maladie professionnelle, un accident du travail, ou à la suite de tout état physique ou mental, partiel ou total, rendant impossible la poursuite du contrat de travail par le salarié. Ce mode de licenciement ne résultant d'aucune faute du salarié, il ouvre le droit à une indemnité de licenciement. L'inaptitude physique du salarié présente cette autre spécificité d'être la seule hypothèse où l'employeur perd tout pouvoir d'initiative. En présence d'une inaptitude non contestée, l'employeur n'a guère de choix : reclasser ou licencier. À défaut, l'employeur se trouve *de facto* obligé de licencier, puisque depuis 1992, si à l'expiration du délai d'un mois suivant la notification de l'avis d'inaptitude, l'employeur n'a pas reclassé ou licencié le salarié, il doit reprendre le versement du salaire antérieur (articles L. 1226-4 et 1226-11 du code du travail). Certes, les dernières réformes et en particulier les lois du 17 août 2015 et 8 août 2016 ont allégé l'obligation de l'employeur de chercher un reclassement puisque l'employeur s'en trouve dispensé selon les articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail, si le médecin du travail a porté sur l'avis la mention expresse que « tout maintien du salarié dans un emploi, serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Sans remettre en cause la protection du salarié, M. le député souhaite alerter le Gouvernement sur la rupture d'égalité entre une grande entreprise, laquelle sera plus à même de proposer un reclassement ou d'absorber le coût d'un licenciement et une TPE ou une PME. En effet, dans le cas de TPE/PME, artisans, commerçants, le coût d'un licenciement pour inaptitude, qui plus est quand le salarié est présent dans l'entreprise depuis de nombreuses années, peut avoir de lourdes conséquences et en particulier dans la période actuelle. Si certaines conventions collectives œuvrent à mettre des solutions en place dans certaines corporations, il est également du rôle du Gouvernement et du législateur de s'emparer de ce sujet et d'agir pour accompagner au mieux les petites entreprises, sans pour autant pénaliser le salarié frappé d'inaptitude. Aussi, il lui demande quelle est la position du Gouvernement sur cette rupture d'égalité entre grandes entreprises et TPE/PME face à un licenciement pour inaptitude et quelles mesures, *a minima* d'accompagnement, il entend mettre en œuvre.

Texte de la réponse

En l'état actuel du droit, l'incompatibilité entre le poste occupé et l'état de santé d'un salarié est constatée par le médecin du travail après examen médical lors d'une visite prévue dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé. Le médecin se prononce alors sur les capacités restantes du salarié avec, le cas échéant, des indications relatives à son reclassement, conformément à l'article L. 4624-4 du code du travail. L'article L. 4624-5 du code du travail prévoit en outre que le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (articles L. 1226-2-1, al. 3 et L. 1226-12, al. 3 du code du travail). Le salarié peut toujours refuser un poste de

reclassement, mais cela ne constitue pas une faute grave (Cass. soc., 9 avr. 2002, n° 99-44.192), ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement. Lorsqu'aucun poste de reclassement n'a pu être proposé ou que le salarié a refusé les postes proposés, il appartient à l'employeur d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, qui est un licenciement pour motif personnel. A ce titre, le salarié perçoit une indemnité de licenciement à la rupture de son contrat, dès lors qu'il justifie d'une ancienneté ininterrompue égale ou supérieure à huit mois. Cette indemnité est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Elle est doublée en cas d'origine professionnelle attribuée à l'inaptitude. L'absence de préavis en raison de l'inaptitude constatée implique l'absence d'indemnité compensatrice de préavis, sauf dispositions conventionnelles contraires. La Cour de cassation considère que lorsque le salarié refuse un poste de reclassement qui serait conforme aux préconisations du médecin du travail sollicité par l'employeur sur la compatibilité du poste et qu'il n'impose pas de modification du contrat de travail, le refus du salarié peut être considéré comme abusif. Le refus abusif de la proposition de reclassement exonère l'employeur de verser au salarié les indemnités spéciales de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle. Le salarié ne peut pas exiger de percevoir ni l'indemnité compensatrice correspondant à l'indemnité de préavis, ni l'indemnité doublée de licenciement. Pour faire face à des difficultés de trésorerie, l'employeur a l'option de proposer à son salarié un accord en vue du paiement échelonné de sa dette, notamment si celle-ci est élevée en raison de la grande ancienneté du salarié. S'agissant de la possibilité pour le salarié déclaré inapte de poursuivre son activité dans le même secteur d'activité, elle résulte du fait que lorsque le médecin du travail prononce une inaptitude, celle-ci s'entend pour un poste précis dans une entreprise précise. Plus largement, le constat des difficultés rencontrées par nombre de travailleurs à se maintenir en emploi a conduit au renforcement des outils en faveur de la Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) par les articles 18 et 19 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Ainsi, l'article 18 crée les cellules de PDP au sein des Services de prévention et de santé au travail (SPST) en charge de l'accompagnement par une équipe pluridisciplinaire de salariés en risque de désinsertion professionnelle. L'article 19 prévoit la mise en place d'échanges d'informations entre l'Assurance maladie et les SPST s'agissant de situations de salariés en arrêt de travail, détectés comme étant en risque de désinsertion. L'objectif est une prise en charge coordonnée de ce public par l'ensemble des acteurs du maintien en emploi. Par ailleurs, le Plan santé au travail 4 (PST4) 2021-2025 traite également de la question des conditions de travail, de la désinsertion, de l'usure professionnelle et du maintien en emploi. Afin de prévenir l'usure professionnelle en agissant sur l'adaptation des postes de travail, les entreprises éligibles peuvent recourir au Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Ce fonds est consacré à la prévention de trois facteurs de risques ergonomiques : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques. Les subventions allouées permettent de faciliter le reclassement des salariés déclarés inaptes. Enfin, s'agissant du maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap, l'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées quelle que soit leur taille. Tous ces dispositifs ont vocation à accompagner les entreprises et notamment les TPE-PME dans leurs démarches de reclassement de salariés déclarés inaptes par le médecin du travail. L'objectif du Gouvernement est ainsi de mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs existants qui concourent au maintien en emploi des travailleurs dans un contexte de vieillissement de la population active.

Données clés

Auteur : [M. Michel Criaud](#)

Circonscription : Morbihan (1^{re} circonscription) - Horizons & Indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 11937

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : [PME, commerce, artisanat, tourisme et pouvoir d'achat](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 23 février 2026

Question publiée au JO le : [23 décembre 2025](#), page 10474

Réponse publiée au JO le : [7 avril 2026](#), page 2970