



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Blocage administratif lors du licenciement pour inaptitude de salariés protégés

Question écrite n° 12672

Texte de la question

M. Théo Bernhardt appelle l'attention de M. le ministre du travail et des solidarités sur les situations de blocage administratif prolongé concernant le licenciement pour inaptitude de salariés protégés. Lorsqu'un salarié bénéficiant d'un statut protecteur est déclaré inapte à tout poste par le médecin du travail, avec mention explicite que tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur ne peut procéder au licenciement qu'après autorisation de l'inspection du travail. Certaines entreprises se trouvent confrontées à des situations particulièrement complexes lorsque l'inspection du travail refuse cette autorisation au motif que l'inaptitude aurait un lien avec l'exercice du mandat représentatif, alors même que l'avis médical établit une inaptitude totale sans que les causes médicales de celle-ci ne relèvent de la compétence de l'inspection du travail. Dans ces situations, l'employeur se trouve dans l'impossibilité juridique de licencier le salarié, dans l'impossibilité matérielle de le faire travailler en raison de son inaptitude médicalement constatée, dans l'impossibilité de le reclasser compte tenu de l'inaptitude totale, tout en étant tenu de maintenir sa rémunération intégrale. Cette situation peut perdurer pendant de nombreux mois, voire plusieurs années, compte tenu des délais de recours (quatre mois pour le recours hiérarchique, puis procédure contentieuse devant le tribunal administratif). Pour les petites et moyennes entreprises, ces situations créent des charges financières insoutenables pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros par mois, sans aucune visibilité ni perspective de résolution administrative. Il souhaite donc connaître les critères précis retenus par l'administration pour établir un lien entre l'inaptitude médicale d'un salarié protégé et l'exercice de son mandat représentatif, alors même que l'appréciation des causes médicales de l'inaptitude relève de la compétence exclusive du médecin du travail. Il souhaite également obtenir les statistiques relatives au nombre de refus d'autorisation de licenciement pour inaptitude de salariés protégés motivés par l'existence d'un tel lien, ainsi que la durée moyenne de traitement de ces dossiers incluant les recours hiérarchiques et contentieux. Il l'interroge par ailleurs sur les mécanismes existants ou envisagés pour éviter que des entreprises ne se trouvent durablement dans l'impossibilité juridique et matérielle de gérer la situation d'un salarié protégé déclaré totalement inapte, tout en garantissant la protection légitime des représentants du personnel. Enfin, il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour accélérer les délais de traitement de ces situations et éviter qu'elles ne perdurent au-delà d'une durée raisonnable, mettant en péril la pérennité des entreprises concernées.

Texte de la réponse

La protection des salariés investis de fonctions représentatives résulte d'une exigence constitutionnelle. Comme l'a affirmé le Conseil constitutionnel à plusieurs reprises, et récemment dans sa décision 2025-1181 QPC du 6 février 2026, cette exigence découle du préambule de la Constitution qui dispose que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement par l'employeur, quel que soit le motif du licenciement invoqué, l'inspecteur du travail est tenu de procéder à un contrôle strict après avoir procédé à une enquête contradictoire. Ainsi, il vérifie la régularité de la procédure interne suivie par l'employeur qui, si elle ne répond pas aux prescriptions légales, pourrait le conduire à refuser le licenciement du salarié protégé. De plus, l'inspecteur du travail vérifie la réalité du constat de l'inaptitude par le médecin du

travail. Lorsque l'avis du médecin du travail fait état d'une des mentions prévues aux articles L. 1226-2-1 ou L. 1226-12 du code du travail, à savoir 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 », l'employeur est exonéré des recherches de reclassement. Il n'appartient alors pas à l'inspecteur du travail de contrôler le sérieux des recherches de reclassement. Enfin, même lorsque le salarié est en situation d'inaptitude médicale susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. Sur ce dernier point, l'inspecteur du travail, ou l'autorité ministérielle en cas de recours hiérarchique, applique la jurisprudence du Conseil d'Etat qui indique qu'il lui appartient en toutes circonstances de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale et précise que le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives est de nature à révéler l'existence d'un tel rapport (Conseil d'Etat, avis, 21 sept. 2016, n° 396887, M. Plessis ; Conseil d'Etat, 29 mai 2017, n° 393280, Sté Financière Honoré). En 2025, les inspecteurs du travail ont été saisis de 4 042 demandes d'autorisation de licenciement pour inaptitude médicale et accordé à l'employeur une autorisation dans 87% des cas. Les décisions de refus portant sur l'existence d'un lien avec le mandat dans les situations d'inaptitude avec exonération de reclassement sont rares, mais témoignent alors d'une situation anormale dans laquelle ont été relevés des obstacles importants mis à l'exercice de ses fonctions représentatives. En cas de désaccord avec l'appréciation portée par l'administration, une requête en annulation peut être portée devant le tribunal administratif dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision. En tout état de cause, la situation n'est pas définitive puisqu'elle peut aboutir à une résiliation judiciaire du contrat. Une rupture conventionnelle individuelle est également possible. Enfin, en cas de changement des circonstances, un réexamen de la situation reste envisageable (Conseil d'Etat, 2 décembre 2024, n° 470.513, Sté Akidis).

Données clés

Auteur : [M. Théo Bernhardt](#)

Circonscription : Bas-Rhin (8^e circonscription) - Rassemblement National

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 12672

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail et solidarités](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [3 février 2026](#), page 799

Réponse publiée au JO le : [7 avril 2026](#), page 2974