



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

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

Question écrite n° 5086

Texte de la question

Mme Anne Le Hénanff appelle l'attention de Mme la ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargée du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises et de l'économie sociale et solidaire, sur les conséquences du coût d'un licenciement pour inaptitude pour les TPE/PME. Le licenciement pour inaptitude est un mode spécial de licenciement 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. En d'autres termes, cette rupture du contrat de travail intervient pour les salariés ne pouvant plus mener leurs missions à bien et dont le reclassement est impossible au sein de l'entreprise. Ce mode de licenciement ne résultant d'aucune faute du salarié, il ouvre le droit à une indemnité spéciale 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. Et pour éviter le licenciement, encore faut-il que le reclassement soit possible selon le médecin du travail, selon les possibilités de l'entreprise et qu'il soit accepté par le salarié. 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). 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, si le médecin du travail a porté sur l'avis la mention exprès 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, Mme la députée 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, 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 inaptitude. Aussi, elle 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.

Données clés

Auteur : [Mme Anne Le Hénanff](#)

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

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 5086

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : [Commerce, artisanat, PME, économie sociale et solidaire](#)

Ministère attributaire : [Travail et emploi](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [18 mars 2025](#), page 1691