Fiche pratique

LICENCIER UN SALARIE DECLARE INAPTE

Au cours de la relation professionnelle, le salarié peut être reconnu inapte par le médecin du travail. Cette inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, aura de nombreuses conséquences sur la relation de travail.

Les ordonnances Macron de septembre 2017 modifient certaines règles applicables à l'inaptitude.

La constatation de l'inaptitude

Un seul examen suffit

Le médecin devra obligatoirement :

- **Echanger avec le salarié** durant son examen à propos des possibilités d'aménagement, d'adaptation, de mutation ou de changement de poste ;
- **Echanger avec l'employeur** par tous moyens ;
- **Réaliser une étude de poste.**
- **Éclairer son avis** par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement.

Ces échanges doivent permettre à chacun de donner son avis sur les observations et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Si le médecin du travail estime qu'un **second examen est nécessaire**, ce dernier doit être réalisé dans un délai **qui n'excède pas 15 jours après le premier examen**. La notification de l'avis d'inaptitude devra intervenir au plus tard à cette date.

Un licenciement qui n'est pas automatique

Lorsque l'employeur reçoit un avis d'inaptitude pour l'un de ses salariés, il ne doit pas se précipiter en lançant trop vite la procédure de licenciement.

Recherche de reclassement au préalable

L'employeur doit avant tout rechercher si le **contrat de travail du salarié peut être maintenu**, en faisant des *« recherches de reclassement »,* dans l'entreprise et dans les autres sociétés du groupe, et même parfois à l'extérieur (lorsqu'il fait partie d'un réseau de franchise par exemple).

L'employeur a une **obligation** de proposer au salarié déclaré inapte un poste de reclassement, **quelle que soit l'origine de l'inaptitude**.

Cette **étape est impérative**, et ne doit pas être négligée sous peine de voir le licenciement remis en cause. Et ce, même si le médecin du travail mentionne que le salarié est « inapte à tout poste dans l'entreprise ».

L'employeur doit donc chercher **si un poste correspondant aux prescriptions du médecin**, est disponible ou aménageable, afin qu'il soit adapté à l'état de santé du salarié.

Il convient par exemple d'étudier les caractéristiques du poste, voir si un temps partiel est éventuellement possible, un aménagement physique du poste de travail, etc. Solliciter l'avis du médecin du travail est fortement conseillé lors de cette étape.

ZOOM : les cas où l'employeur est dispensé de recherche de reclassement :

Le médecin du travail peut dispenser l'employeur de recherche de reclassement quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle) en mentionnant dans l'avis soit que :

« L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

OU

« Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »

Si le reclassement implique des modifications du contrat de travail du salarié (fonctions, rémunération, durée du travail, lieu de travail notamment), il faudra demander l'accord du salarié pour ce nouveau poste, et signer un avenant au contrat de travail.

Consultation des représentants du personnel dans **tous les cas**

L'employeur a l'obligation de recueillir l'avis des **représentants du personnel** sur les possibilités de reclassement du salarié inapte, sous peine de sanctions (délit d'entrave notamment), **quelle que soit l'origine de l'inaptitude** (professionnelle ou non professionnelle).

L'avis des représentants du personnel a une valeur **consultative**.

Il y a seulement 2 situations où cette consultation n'est pas obligatoire :

- l'absence de représentants du personnel dûment constaté par **un PV de carence**
- **la dispense de reclassement** délivrée par la médecine du travail

Information systématique du salarié en cas d'impossibilité de reclassement

Si l'employeur ne peut pas proposer une solution de reclassement **au salarié**, il devra l'informer **par écrit :** il faudra alors indiquer au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement.

Cette information du salarié doit avoir lieu **avant** de lancer la procédure de licenciement.

NDLR : L'ensemble de ces informations vous sont données à titre sommaire et feront l'objet de développements complets sur demande particulière

Lorsque le reclassement du salarié est impossible : le licenciement est envisageable

Une procédure et des délais

Dans l'hypothèse où les recherches de reclassement n'aboutissent pas ou si le salarié refuse l'emploi proposé, l'employeur peut alors décider d'amorcer une procédure de licenciement.

Toutefois, dans le cas d'une inaptitude il existe deux délais difficilement conciliables :

- **L'employeur a un délai de 1 mois pour licencier ou reclasser le salarié**, suivant l'avis d'inaptitude définitive, délai au bout duquel il doit reprendre le versement du salaire (même si le salarié ne doit pas travailler).

Traitement paie pendant ce délai d'un mois :

➔ Absences diverses sur le bulletin de salaire

➔ Acquisition de congés payés : **oui** pendant le délai de 1 mois *

** Ceci est une interprétation des textes trouvés sur le sujet.*

Fondement juridique :

« Il est de jurisprudence constante que, lorsqu'elle est imposée par le Code du travail, la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail » (Cass. soc. 22 mars 1989).
Ainsi, le contrat de travail n'est plus suspendu pendant la période de reclassement, puisque la visite médicale a mis fin à cette période de suspension → Le salarié acquiert des CP durant le délai de 1 mois.

➔ Si un arrêt de travail est prescrit après la déclaration d'inaptitude, le maintien de salaire n'est pas dû.

- **Mais** le salarié comme l'employeur a un délai de 15 jours pour éventuellement contester l'inaptitude

Or, si le licenciement est prononcé dans le délai d'un mois par exemple, et qu'après coup l'inaptitude est « annulée » suite à la contestation du salarié, le **licenciement devient nul**.

Il peut être plus prudent d'attendre le délai de 15 jours pour lancer la procédure, même si cela peut impliquer de reprendre le versement du salaire pendant plus longtemps.

Conséquences financière d'un licenciement pour inaptitude

	Origine de l'inaptitude : arrêt maladie	Origine de l'inaptitude : AT ou MP
Déterminer l'ancienneté du salarié	**Date à prendre en compte = date de fin du contrat + durée du préavis** *(même s'il n'est pas effectué)*	**Date à prendre en compte = date de fin du contrat**
Préavis	**NON EFFECTUE, NON PAYE**	**NON EFFECTUE, NON PAYE**
Indemnité congés payés	**OUI**	**OUI**
Indemnité licenciement	**OUI** : indemnité légale à comparer à l'indemnité conventionnelle *(verser le montant le + favorable)*	**OUI**, indemnité conventionnelle à comparer à **l'indemnité légale doublée** *(Verser le montant le + favorable)* **Attribuée** même si ancienneté inférieure à 8 mois Nom : **indemnité spéciale de licenciement**
Indemnité compensatrice spéciale **	**NON**	**OUI**, indemnité brute à verser, calquée sur la durée de préavis légal *
Base de calcul ***	Salaire de référence à prendre en compte est celui des **12 ou 3 derniers mois précédent l'arrêt de travail et/ou le temps partiel thérapeutique pour maladie**. Pas de reconstitution des salaires pendant la dernière période d'absence maladie	Selon le code du travail : Calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé **au cours des 3 derniers mois** s'il avait continué à travailler au poste occupé avant l'arrêt de travail. **MAIS** possible d'appliquer le même raisonnement que pour l'inaptitude d'origine non pro => à savoir **12 ou 3 derniers mois précédent l'arrêt de travail pour maladie** ➔ **On retient le plus favorable pour le salarié**

* *L'indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice spéciale ont un **caractère indemnitaire** : **le montant des indemnités journalières perçues par le salarié ne peut pas être déduit de l'indemnité compensatrice.***

** *L'indemnité compensatrice spéciale n'ouvre pas droit à indemnité congés payés*

******Précision sur les calculs des indemnités*** :

➔ **Inaptitude d'origine non professionnelle** : on se base sur les salaires précédents l'arrêt de travail **si et seulement si** :
le licenciement est prononcé pour inaptitude non professionnelle
et qu'il est directement consécutif à un arrêt de travail ou à du temps partiel thérapeutique
et que le contrat de travail est suspendu au moment de la notification ou que le salarié est en temps partiel thérapeutique

Cour de cassation, chambre sociale, 23 mai 2017
Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2024,
Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2025,

➔ **Inaptitude d'origine professionnelle**
Article du code du travail L. 1226-16

Décision de la Cour de Cassation : Cass. soc., 1er juin 1999, no 97-40.218
S'agissant de l'indemnité spéciale de licenciement, la Cour de cassation estime qu'elle peut, comme l'indemnité légale de licenciement, être calculée sur la base du salaire moyen perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou si cela est plus avantageux, sur le tiers des trois derniers mois ().

NDLR : L'ensemble de ces informations vous sont données à titre sommaire et feront l'objet de développements complets sur demande particulière

En cas de suspension de longue durée, la rémunération à prendre en compte est donc celle perçue **avant** le début de l'absence. Si le salarié n'avait pas été absent, sa rémunération aurait probablement évolué !

Comment gérer cette situation ? Faut-il tenir compte des augmentions du SMIC, de l'augmentation de la grille de la CCN … ?

⇨ **Les textes ne sont pas précis sur le sujet mais** il semblerait logique de faire attention à ces évolutions, pour ne pas créer une discrimination liée à la maladie !

Cas particulier : inaptitude professionnelle suite à AT / MP : indemnités en cas refus du salarié d'être reclassé

Si l'employeur propose un nouveau poste au salarié : quelles sommes lui attribuer en cas de refus de ce nouveau poste ?

- **Si le nouveau poste entraine une modification du contrat de travail du salarié, ou si le nouveau poste ne respecte pas les prescriptions du médecin :**

  Dans ces 2 cas, **le refus du salarié est vu comme légitime**, et son licenciement lui ouvrira droit à toutes ses indemnités

- **Si le nouveau poste proposé n'entraine pas de modification du contrat de travail, et / ou s'il est compatible avec les recommandations du médecin :**

  Le **refus du salarié** de prendre ce nouveau poste est **considéré comme abusif** : dans ce cas, il n'aura droit qu'aux indemnités prévues pour inaptitude non professionnelle (pas d'indemnité de licenciement doublée, pas d'indemnité spécifique)

Recours contre les avis du médecin du travail

En cas de **contestation relative aux éléments de nature médicale** ayant été retenus par le médecin pour rédiger ces documents, un recours est toujours possible par **une saisine en référé du conseil de prud'hommes**.

Il appartiendra au conseil de prud'hommes de trancher le litige, après éventuellement sollicité le médecin-inspecteur du travail, qui pourra s'adjoindre le concours de tiers.

La saisine doit être effectuée dans un délai de **15 jours suivant la notification des avis** ou propositions litigieux, et doit donner lieu à **information du médecin du travail**.

L'employeur pourra demander que les éléments médicaux sur lesquels s'est appuyé le médecin du travail soient notifiés à un médecin qu'il aura mandaté. Le salarié sera informé de cette notification.

NDLR : L'ensemble de ces informations vous sont données à titre sommaire et feront l'objet de développements complets sur demande particulière