



Inaptitude physique (licenciement)

Dans l'hypothèse où le reclassement est impossible ou refusé par le salarié [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)*](#)], un licenciement devient envisageable.

S'agissant d'un salarié devenu inapte alors qu'il est en contrat de travail à durée déterminée, voir [Inaptitude physique \(contrat à durée déterminée\)*](#).

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Licenciement du salarié inapte - Pour licencier un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit :

- avoir préalablement cherché à le reclasser ;
- être en mesure d'établir l'impossibilité de reclassement (cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-67101 D](#)) ou avoir essuyé un refus du salarié du reclassement proposé (cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-23306 D](#)), que celui-ci modifie ou non son contrat de travail (cass. soc. 9 avril 2008, n° [07-41105 D](#) ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-43193](#), BC V n° 32).

Cette règle s'impose même si l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu au service de l'ancien employeur (cass. soc. 29 novembre 2011, n° [10-30728](#), BC V n° 274).

En aucun cas le refus du salarié d'occuper le poste de reclassement proposé ne peut être assimilé à une démission [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)*](#)].

Dans le cas où l'inaptitude physique fait suite à un cas de [harcèlement moral*](#), le licenciement est nul (c. trav. [art. L. 1154-1](#) ; cass. soc. 24 juin 2009, n° [07-43994 D](#) ; cass. soc. 13 février 2013, n° [11-26380 D](#)).

Rupture conventionnelle et résiliation judiciaire interdites - L'employeur et le salarié ne peuvent ni mettre fin d'un commun accord au contrat de travail (cass. soc. 29 juin 1999, n° [96-44160](#), BC V n° 304 ; cass. soc. 12 février 2002, n° 99-44698, BC V n° 66), ni établir une [rupture conventionnelle*](#) (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008 ; circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

En revanche, la rupture conventionnelle conclue avec un salarié apte avec réserves est valable, sauf si le salarié prouve que son consentement n'était pas libre ou que l'employeur a contourné son obligation de le réintégrer dans le même emploi ou dans un emploi similaire (cass. soc. 28 mai 2014, n° [12-28082](#), BC V n° 129).

L'employeur ne peut pas non plus demander la [résiliation judiciaire du contrat de travail*](#) (cass. soc. 22 février 2000, n° [97-41333](#), BC V n° 69).

Procédure de licenciement

Entretien préalable - La procédure de licenciement personnel ordinaire s'applique [voir [Licenciement personnel \(procédure\)*](#)]. Ainsi, l'employeur qui envisage de licencier un salarié inapte doit le convoquer à un entretien préalable en respectant les formes habituelles de la convocation : délai, mentions obligatoires, envoi en LRAR ou remise en main propre, etc. (c. trav. [art. L. 1232-6](#)). L'entretien préalable se déroule comme tout entretien préalable : exposé des faits par l'employeur (ex. : reconnaissance de l'inaptitude, recherche de reclassement, choix du salarié vis-à-vis des propositions faites) [voir [Entretien préalable au licenciement*](#)].

Si le salarié inapte est un représentant du personnel, l'employeur doit, lorsque son reclassement est impossible ou refusé, obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail [voir [Licenciement des représentants du personnel \(procédure\)*](#)].

Notification du licenciement - Sous peine de voir le licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, l'employeur doit, dans la lettre de licenciement, indiquer :

- l'inaptitude du salarié ;
- l'impossibilité dans laquelle il est de trouver un poste de reclassement dans l'entreprise (ou le groupe) compatible avec l'état de santé du salarié, aucune mutation, transformation ou aucun aménagement de poste n'étant réalisable ou le salarié ayant refusé le poste de reclassement proposé.

La référence à l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec le certificat médical dressé par le médecin du travail suffit à motiver la lettre de licenciement (cass. soc. 31 janvier 2006, n° [05-41188](#), BC V n° 42). En revanche, l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement, ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement (cass. soc. 9 avril 2008, n° [07-40356](#), BC V n° 83).

La notification se fait, en principe, par LRAR. La date de la rupture est celle de l'envoi de ce courrier, que le préavis soit payé ou non (cass. soc. 15 juin 1999, n° [97-15328](#), BC V n° 283) [voir [Licenciement \(notification\)*](#)].

Il avait été jugé que, même en cas de licenciement d'un salarié inapte, l'employeur devait indiquer dans la lettre de rupture les droits acquis par l'intéressé au titre du [droit individuel à la formation*](#) (DIF) ainsi que la possibilité de demander à utiliser ses droits avant la date d'expiration du préavis qu'il aurait dû effectuer s'il avait été apte (cass. soc. 25 septembre 2013, n° [12-20310](#), BC V n° 214). Cette obligation légale a été supprimée depuis l'entrée en vigueur du compte personnel de formation le 1.01.2015 (c. trav. art. L. 6323-19 abrogé) [voir [Formation professionnelle \(compte personnel de\)*](#)].

Délai à respecter - L'employeur ne peut pas expédier la notification moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien (c. trav. [art. L. 1232-6](#)). Il n'y a pas de délai maximal.

L'employeur doit reprendre le paiement du salaire si, 1 mois après la date de l'examen médical de déclaration d'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)*](#)]. Seule la notification du licenciement interrompt ce versement (cass. soc. 23 mars 2011, n° [10-10896](#) D).

Indemnité de préavis

Inaptitude non professionnelle - En cas d'inaptitude physique liée à une maladie ou à un accident non professionnel, le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement et ne comporte pas de préavis. Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis (c. trav. [art. L. 1226-4](#)).

Avant le 24.03.2012, date d'entrée en vigueur de ces dispositions (loi [2012-387](#) du 22 mars 2012, JO du 23), la fin du contrat de travail correspondait au terme du préavis que le salarié était dans l'impossibilité d'exécuter. Il était toutefois admis que le salarié pouvait percevoir le paiement d'une indemnité compensatrice en cas de :

- non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement ou de non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois (cass. soc. 24 juin 2009, n° [08-42618](#), BC V n° 164 ; cass. soc. 20 octobre 2011, n° [10-26402](#) D) ;
- nullité du licenciement (cass. soc. 5 juin 2001, n° [99-41186](#), BC V n° 211).

Reste à savoir si cette dernière jurisprudence sera maintenue.

Inaptitude professionnelle - Une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis est due au salarié devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-](#)

[14](#) ; cass. soc. 15 février 2011, n° [09-73041](#) D ; cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-18904](#) D). L'employeur est tenu au seul paiement de l'indemnité légale et non conventionnelle (cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-68544](#), BC V n° 31). Cette indemnité n'est toutefois pas due si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif (c. trav. [art. L. 1226-14](#)).

Cette indemnité doit être calculée sur la base du salaire moyen (salaire proprement dit, avantages en nature, indemnités et gratifications) que le salarié aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'accident du travail ou la maladie professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-16](#)).

Cette indemnité compensatrice n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis (cass. soc. 15 juin 1999, n° [97-15328](#), BC V n° 283 ; cass. soc. 9 janvier 2008, n° [06-41174](#) D). Ainsi, le paiement de cette indemnité par l'employeur n'a pas pour effet de reporter la date de cessation du contrat de travail qui est la date de notification du licenciement (cass. soc. 15 juin 1999, n° [97-15328](#), BC V n° 283). Elle n'ouvre pas droit à l'indemnité de congés payés sur préavis (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-18904](#) D ; cass. soc. 30 avril 2014 n° [12-28374](#) D).

Lorsqu'un employeur licencie un salarié handicapé en raison d'une inaptitude physique d'origine professionnelle, il n'a pas à lui verser une indemnité compensatrice de préavis doublée (cass. soc. 18 février 2015, n° [13-24201](#) D). Par conséquent, la règle selon laquelle la durée du préavis est doublée en cas de licenciement d'un salarié handicapé ne s'applique pas (voir [Handicapés*](#)).

Indemnité de licenciement

Inaptitude non professionnelle - La rupture du contrat de travail fondée sur l'inaptitude non professionnelle du salarié s'analysant en un licenciement, le salarié peut percevoir l'[indemnité de licenciement*](#) légale ou conventionnelle, quand cette dernière est plus favorable au salarié.

Une convention collective ne peut pas exclure du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement les salariés déclarés inaptes, sauf à justifier cette exclusion par des éléments objectifs et pertinents. Il s'agit là en effet d'une discrimination interdite car fondée sur l'état de santé (cass. soc. 8 octobre 2014, n° [13-11789](#) FSPB) [voir [Discriminations \(interdiction des\)*](#)]. Ainsi, l'employeur doit verser l'indemnité conventionnelle, même si la convention collective exclut expressément le cas de l'inaptitude d'origine non professionnelle.

L'indemnité de licenciement est calculée en prenant en compte la durée du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté (c. trav. [art. L. 1226-4](#)).

Inaptitude professionnelle - Le licenciement d'un salarié devenu inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (c. trav. [art. L. 1226-14](#) ; cass. soc. 29 janvier 2002, n° [99-41028](#), BC V n° 37 ; cass. soc. 23 janvier 2013, n° [11-25851](#) D). L'indemnité conventionnelle (non doublée) remplace l'indemnité spéciale si elle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement doublée (cass. soc. 10 mai 2005, n° [03-44313](#), BC V n° 153 ; cass. soc. 25 mars 2009, n° [07-41708](#), BC V n° 83).

Une convention collective ne peut pas, en principe, exclure du bénéfice de l'indemnité conventionnelle les salariés licenciés pour inaptitude (cass. soc. 8 octobre 2014, n° [13-11789](#) FSPB) (voir ci-avant).

L'indemnité spéciale de licenciement doit être calculée sur la base du salaire moyen (salaire proprement dit, avantages en nature, indemnités et gratifications) que le salarié aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'accident du travail ou la maladie professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-16](#)).

Cette indemnité spéciale n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé (c. trav. [art. L. 1226-12](#), [L. 1226-14](#) et [L. 1234-9](#)).

Elle ne peut pas être versée au salarié en cas de licenciement consécutif à une déclaration d'aptitude avec réserves (cass. soc. 28 avril 2011, n° [09-68134](#) D).

Salarié protégé déclaré inapte suite à un harcèlement moral - Voir [Harcèlement moral](#)*.

Autres indemnités

Le salarié inapte licencié en raison de l'impossibilité de reclassement a droit, sous réserves des conditions légales, conventionnelles ou d'usage applicables dans l'entreprise, aux sommes habituelles dues en fin de contrat : indemnités de RTT pour les jours acquis et non pris, indemnités de congés payés, prime de fin d'année, etc.

Sanction du licenciement injustifié

Inaptitude non professionnelle - Si l'employeur licencie un salarié inapte sans avoir préalablement tenté de le reclasser, le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 26 janvier 2005, n° [03-40332](#), BC V n° 25) (voir [Licenciement sans cause réelle et sérieuse](#)*).

Inaptitude professionnelle - Si l'employeur licencie un salarié inapte, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, mais dont le reclassement n'était ni impossible ni refusé par le salarié, ou s'il n'a pas consulté les délégués du personnel [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)*], le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis (c. trav. [art. L. 1226-15](#)).

En cas de refus de la réintégration par l'employeur ou le salarié inapte, ce dernier a droit à une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire (c. trav. [art. L. 1226-15](#)).

Le salarié déclaré inapte a aussi droit à (c. trav. [art. L. 1226-14](#)) (voir ci-avant) :

- l'indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis compensatrice ;
- l'indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité au moins égale à 12 mois de salaire ne se cumule pas avec l'indemnité due pour irrégularité de procédure de licenciement (cass. soc. 15 décembre 2006, n° [05-42532](#), BC V n° 386 ; cass. soc. 22 juin 2011, n° [10-14486](#) D). De plus, les manquements aux obligations de reclassement du salarié inapte et de consultation des délégués du personnel ouvrent droit à une seule indemnité de 12 mois de salaire minimum (cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-67446](#), BC V n° 299).

Indemnités dues en cas de faute inexcusable de l'employeur - Lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle qui a été jugé imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a notamment droit à une indemnité réparant la perte de son emploi [voir [Faute inexcusable \(accident du travail ou maladie professionnelle\)](#)*]. Cette indemnité est cumulable avec les indemnités de rupture (cass. soc. 17 mai 2006, n° [04-47455](#), BC V n° 176).

En revanche, cette indemnité pour perte d'emploi n'est pas cumulable avec l'indemnité au moins égale à 12 mois de salaires accordée lorsque le licenciement pour inaptitude professionnelle est jugé sans cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à l'obligation de reclasser le salarié inapte (voir ci-avant) (c. trav. [art. L. 1226-15](#)). En effet, l'indemnité d'au moins 12 mois de salaires comprend nécessairement l'indemnisation de la perte d'emploi (cass. soc. 29 mai 2013, n° [11-28799](#), BC V n° 135).

Obligation de l'employeur en l'absence de licenciement

Lorsque le salarié n'a été ni reclassé ni licencié dans le délai de 1 mois suivant l'examen médical à la suite duquel l'inaptitude a été déclarée, l'employeur doit reprendre le paiement de sa rémunération habituelle (c. trav. [art. L. 1226-4](#) et [L. 1226-11](#)) [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)*].

POUR ALLER PLUS LOIN :

Formulaire de Droit Social, « Notification d'un licenciement pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude physique ».

VOIR AUSSI :

Inaptitude physique ; Inaptitude physique (reclassement).

Pour: DIOLLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 13/04/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.