**Le piège du licenciement pour inaptitude**

Que vous soyez salarié ou employeur, il existe des **pièges dans le cadre du licenciement pour inaptitude.** Ce mode de rupture du contrat de travail nécessite le respect d’une procédure prévue par le Code du travail, sans laquelle le licenciement n’est pas valable.

En explorant les diverses facettes juridiques, humaines et éthiques du licenciement pour inaptitude, nous chercherons à comprendre comment ce mécanisme, conçu initialement pour protéger à la fois les intérêts de l’employeur et les droits du salarié, peut parfois se transformer en un labyrinthe de défis et d’injustices.

**L'inaptitude du salarié**

Avant de s'informer sur le licenciement pour inaptitude, il convient de connaître avec précision les conséquences, droit et obligations entourant l'inaptitude du salarié.

**Qu'est-ce que l'inaptitude professionnelle ?**

En application de l'[**article L.4624-4 du Code du travail**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031086875/2016-01-28#:~:text=Les%20salariés%20affectés%20à%20des,d'une%20surveillance%20médicale%20spécifique.), après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate ***qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.***L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

**L'obligation de reclassement**

L’inaptitude déclarée par le médecin du travail entraîne une conséquence essentielle pour l’employeur : une **obligation de reclassement** à sa charge.

Or, [**l'article L. 1226-2 du Code du travail**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653236)dispose que *« lorsque, à l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l’emploi qu’il occupait précédemment, l’employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ».*L'obligation de reclassement est une **obligation de moyens**et non de résultat.

**L'impossibilité de reclassement**

Aux termes des articles [L. 1226-2-1](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033013454) et [L. 1226-12](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024893) du Code du travail, l’employeur peut rompre le contrat de travail du salarié s'il justifie :

* Soit de son **impossibilité de proposer un emploi** dans les conditions prévues à l’article [L. 1226-2](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653236) ou [L.1226-12](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024893),
* Soit du **refus par le salarié de l’emploi proposé** dans ces conditions,
* Soit de la **mention expresse** dans l’avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,
* Soit de la **mention expresse** dans l’avis du médecin du travail que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

**Qu'en est-il du paiement du salaire et des indemnités ?**

Il convient de différencier le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle du salarié victime d'une inaptitude d'origine non professionnelle.

**L'inaptitude d'origine non professionnelle**

En application de l'article [L1226-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000025560071) du Code du travail, l'avis d'inaptitude entraîne la **suspension du paiement du salaire pendant une durée d'un mois.** Toutefois, à l'issue de ce délai, si le salarié n'est pas reclassé ou licencié, l'employeur est tenu de recommencer à lui verser son salaire.

Et si le salarié a trouvé un nouvel emploi ? La reprise du versement du salaire se poursuit soit jusqu’à la date de son licenciement, soit jusqu’à la reprise d’un nouvel emploi à temps plein ([Cass. soc., 4 mars 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true)).

**L'inaptitude d'origine professionnelle**

Quelles sont les indemnités dont peut bénéficier le salarié ? Le licenciement pour inaptitude d’origine professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d’un montant égal à celui de l’indemnité compensatrice de préavis prévue à l’article [L. 1234-5](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901118)ainsi qu’à une**indemnité spéciale de licenciement** qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l’indemnité prévue par l’article [L. 1234-9](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035644154).

**Les pièges à éviter dans le cadre de l'inaptitude du salarié**

Dès lors que l’inaptitude du salarié répond à une procédure complexe, elle engendre de nombreux pièges pour le salarié ainsi que pour l’employeur :

* L’**irrespect de son obligation de reclassement** par l’employeur permet au salarié de demander l’annulation de son licenciement ou le paiement de dommages-intérêts (ne pouvant être inférieurs à 6 mois de salaire) ;
* La **visite médicale de reprise** doit être réalisée dans les 8 jours calendaire suivant le retour du salarié au travail (Attention : Le retard ouvre droit à des dommages et intérêts pour le salarié ([Cass. soc., 15.04.2015,n°13-21533](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030501615))) ;
* A la suite de l’avis d’inaptitude par le médecin du travail, le salarié ne perçoit**plus de salaire** de son employeur pendant une durée d’un mois ;
* Suivant la visite de reprise, **si le salarié n’a été ni reclassé, ni licencié, l’employeur devra recommencer à lui verser l’intégralité de son salaire** ;
* Attention à la procédure de licenciement du **salarié protégé qui nécessite l’avis du CSE** et l’autorisation de l’inspection du travail.

Si vous faites face à une procédure de licenciement pour inaptitude, que vous soyez employeur, ou salarié, nous vous conseillons vivement de prendre attache avec [un avocat spécialisé en droit du travail](https://www.placedudroit.com/avocat/droit-du-travail/) afin de ne manquer aucun de vos droits et obligations. En effet, une petite erreur dans cette procédure complexe et piégeuse pourrait vous coûter particulièrement cher.

*Source :* [*https://www.placedudroit.com/gazette-droit/piege-licenciement-inaptitude/*](https://www.placedudroit.com/gazette-droit/piege-licenciement-inaptitude/)