

Licenciement d'un salarié pour inaptitude

agrume

Dans quels cas le licenciement pour inaptitude est-il possible ?

L'inaptitude doit avoir été constatée régulièrement par le médecin du travail, selon la procédure prévue par le Code du travail (examen, étude de poste, échanges, avis motivé :



C. trav., art. L.4624-4, R.4624-42

L'employeur doit pouvoir justifier :  C. trav., art. L.1226-2-1 et L.1226-12

- Soit de son **impossibilité de reclasser** le salarié sur un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail ;
- Soit du **refus par le salarié** du ou des postes de reclassement proposés ;
- Soit de la présence, dans l'avis d'inaptitude, d'une **dispense légale de reclassement** (mention que « *tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que « *l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* »).

À défaut, le licenciement pourra être jugé sans cause réelle et sérieuse par les juges. En conséquence, la société pourra être condamnée à payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au salarié.

Peut-on licencier pour un autre motif que l'inaptitude ?

Non, dès lors qu'une inaptitude a été constatée, le licenciement doit être prononcé **pour inaptitude**.

La jurisprudence juge sans cause réelle et sérieuse :

- Un licenciement prononcé pour un autre motif alors qu'une procédure d'inaptitude est engagée ;  Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.983
- La poursuite d'une procédure de licenciement disciplinaire après constat d'inaptitude ;  Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-16.258  Cass. soc., 13 avr. 2023, n° 21-10.897
- Un licenciement pour absence prolongée alors qu'une inaptitude est en jeu ;  Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-17.913



A retenir

Un **licenciement disciplinaire** peut être admis lorsque le salarié fait lui-même obstacle notamment au constat de l'inaptitude en refusant de se rendre à une visite médicale de reprise ou à son reclassement (refus délibéré de se présenter aux visites, départ à l'étranger empêchant toute recherche de reclassement).



Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-21.304



Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-30.415

agrume

contact@agrume.fr • www.agrume.fr • 2 Rue des Mûriers, 69009 LYON

1/4



A noter

La **rupture conventionnelle** est admise même en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, dès lors que le consentement du salarié est libre et éclairé.



Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767

Quelle procédure suivre pour licencier un salarié inapte ?

La procédure à suivre est celle du **licenciement pour motif personnel** :



C. trav., art. L.1226-2-1 et L.1226-12

- Convocation à entretien préalable (LRAR ou remise en main propre) ;
- Entretien préalable ;
- Notification du licenciement par lettre recommandée avec AR.

La lettre de licenciement doit impérativement mentionner :

- L'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- Et, cumulativement, soit l'**impossibilité de reclassement**, soit le **refus** par le salarié des postes proposés, soit la **dispense légale de reclassement** figurant dans l'avis d'inaptitude.



C. trav., art. L.1226-2-1 et L.1226-12

Une simple mention sans référence à l'impossibilité de reclassement a été jugée insuffisante.



Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 07-40.356



Cass. soc., 23 mai 2017, n° 16-10.156

Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas tenu, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, de notifier par écrit au salarié les motifs s'opposant au reclassement.



Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-15.297



Licenciement

Licenciement pour inaptitude non professionnelle

Indemnités dues

- Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Pas d'indemnité de préavis, le préavis n'étant pas exécuté du fait de l'inaptitude.
- Salaire de référence pour l'indemnité : salaire perçu avant l'arrêt de travail, selon la formule la plus favorable (moyenne des 3 ou 12 mois précédant la suspension du contrat).



Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-22.223

Licenciement	Indemnités dues
Licenciement pour inaptitude professionnelle (AT/MP)	<ul style="list-style-type: none"> Indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis (mais qui n'a pas la nature d'un préavis et n'ouvre donc pas droit à congés).  <i>Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 22-10.400</i> Indemnité spéciale de licenciement au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.  <i>C. trav., art. L.1226-14</i> Ces deux indemnités ne sont pas dues en cas de refus abusif d'un reclassement approprié par le salarié.  <i>Cass. soc., 21 juin 2023, n° 22-11.489</i>

Le salarié peut-il contester le licenciement ? Quels sont les risques pour l'employeur ?

Oui. Le **conseil de prud'hommes** est compétent pour apprécier la régularité et le bien-fondé du licenciement pour inaptitude, qu'elle soit professionnelle ou non.

Le salarié dispose d'un **délai de 12 mois** à compter de la notification du licenciement pour le contester.  *C. trav., art. L.1471-1*  *Cass. soc., 21 mai 2025, n° 24-10.009*

Le licenciement pour inaptitude peut être jugé **sans cause réelle et sérieuse** notamment en cas :

- De **manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**, lorsque l'inaptitude est la conséquence directe de ce manquement ;  *Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850*  *Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-14.652*
- D'absence de **consultation du CSE** alors qu'elle était obligatoire ;  *C. trav., art. L.1226-2, L.1226-10*  *Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974*
- De **non-respect de l'obligation de reclassement** (recherche insuffisante, non-respect des préconisations médicales, absence de prise en compte du groupe, etc.).



A noter

En cas d'inaptitude non professionnelle, le salarié pourra obtenir des **dommages-intérêts dans le cadre du barème prévu à l'article L.1235-3** du Code du travail, ainsi que les indemnités de rupture, y compris une indemnité compensatrice de préavis.

En cas d'inaptitude professionnelle, il pourra prétendre, en plus des indemnités de rupture, à une **indemnité au moins égale à six mois de salaire**.



C. trav., art. L.1226-15 et L.1235-3-1

Une question ?

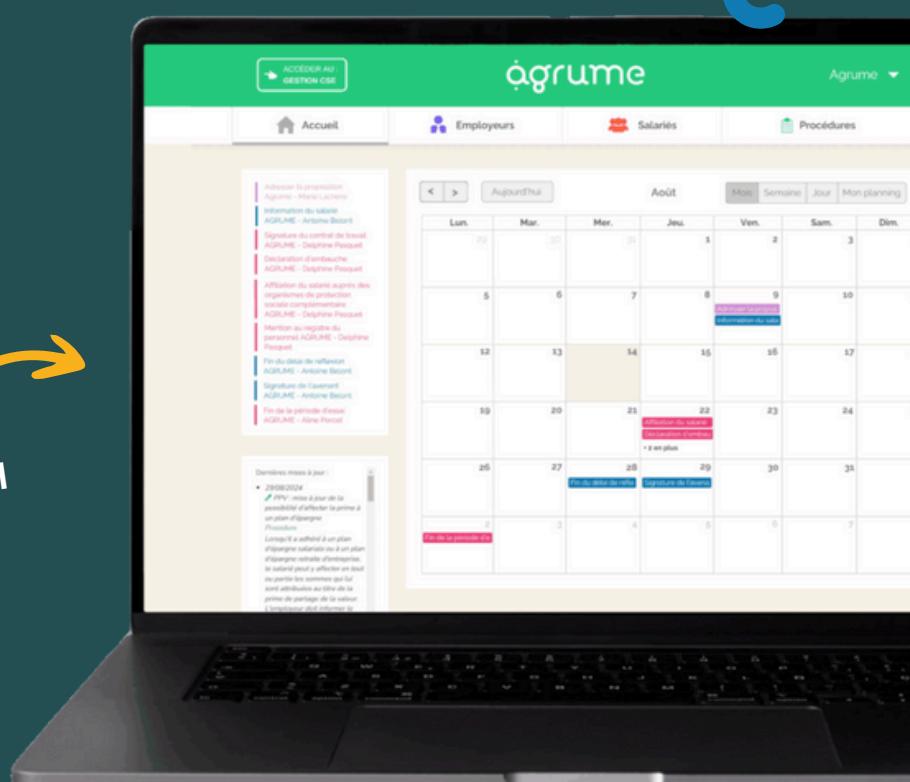
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume