Liaisons sociales quotidien

DOSSIER N°
133 2025

// le dossier pratique

Le licenciement pour inaptitude physique

Conditions et procédure applicables

Après la reconnaissance médicale de l'inaptitude *(v. le dossier pratique -Santé- n° 131/2025 du 24 juill. 2025)* et l'obligation de reclassement du salarié *(v. le dossier pratique -Santé- n° 132/2025 du 25 juill. 2025)*, voici le troisième dossier consacré à cette problématique délicate à gérer du point de vue juridique et RH. Dans certains cas, le licenciement du salarié est inéluctable. Quelles sont les conditions à vérifier et la procédure à respecter ? À quelles indemnités a droit le salarié ? Quels sont les risques de contentieux ? Réponses dans ce dossier.

À CLASSER SOUS
SANTÉ AU TRAVAIL 08/25

1 Dans quels cas le licenciement est-il possible ?

CONSTAT D'INAPTITUDE ET IMPOSSIBILITÉ OU REFUS DE RECLASSEMENT

Pour pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude du salarié, il faut bien sûr que l'inaptitude ait été **reconnue** par le **médecin du travail** selon les règles légales. Par ailleurs, l'employeur doit justifier *(C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12)* :
– soit de son **impossibilité** de proposer un **emploi de reclassement** ;
– soit du **refus** par le salarié de l'emploi de reclassement proposé ;
– 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** ou que l'état de santé du salarié fait **obstacle** à **tout reclassement** dans un emploi.

À NOTER **Lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat** *(C. trav., art. L. 1226-4 et L. 1226-11)*.

QUID EN CAS DE CLAUSE DE GARANTIE D'EMPLOI ?

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de garantie d'emploi, il ne peut être rompu qu'en cas d'**accord des parties**, de **faute grave** ou de **force majeure** *(Cass. soc., 30 mai 2000, n° 97-43.191)*. Il en résulte que l'inaptitude physique du salarié ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de l'obligation de garantie d'emploi, sauf dispositions contractuelles en disposant autrement. Ainsi, lorsque le licenciement pour inaptitude intervient au cours de la période de garantie, la violation de la clause ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts équivalents aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme de la période de garantie *(Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-21.306)*. Il est donc recommandé aux employeurs de prévoir, dans les termes de la clause, la possibilité de s'affranchir de l'obligation de garantie d'emploi en cas d'inaptitude.

PEUT-ON LICENCIER POUR UN AUTRE MOTIF QUE L'INAPTITUDE ?

Les règles relatives à l'inaptitude étant d'**ordre public**, dès lors que la procédure d'inaptitude est lancée, le licenciement ne peut être prononcé pour un autre motif que l'inaptitude. Un tel licenciement a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse *(Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.983)*. L'employeur ne peut pas non plus poursuivre une procédure de licenciement engagée pour faute à partir du moment où le salarié est déclaré inapte *(Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-16.258 B ; v. l'actualité n° 18739 du 20 févr. 2023 ; Cass. soc., 13 avr. 2023, n° 21-10.897)*.
De même, il n'est pas possible de licencier le salarié pour **absence prolongée désorganisant** l'**entreprise**. Ainsi jugé à propos d'un salarié ayant bénéficié d'une prolongation de son arrêt de travail par

son médecin traitant à l'issue de la visite de reprise *(Cass. soc., 5 déc. 2012, nº 11-17.913)*.
Enfin, l'employeur ne peut, sans méconnaître les dispositions légales, licencier pour **motif économique** un salarié déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail *(Cass. soc., 14 mars 2000, nº 98-41.556)*. La Cour de cassation a jugé nul un licenciement économique faisant suite à une visite médicale de reprise au cours de laquelle le médecin du travail avait constaté l'inaptitude temporaire du salarié *(Cass. soc., 14 déc. 2011, nº 10-19.631)*. Toutefois, en cas de **cessation totale et définitive** de l'activité de l'entreprise **et** de **non-appartenance** de l'entreprise à un **groupe**, la Cour de cassation a validé le licenciement pour motif économique d'un salarié prononcé par le liquidateur, ce dernier étant nécessairement dispensé dans ce cas de rechercher un reclassement *(Cass. soc., 4 oct. 2017, nº 16-16.441 PB ; Cass. soc., 14 févr. 2024, nº 21-24.135 D)*.

À NOTER Dans des hypothèses très restreintes, il a été jugé que lorsqu'un salarié déclaré inapte fait obstacle à son propre reclassement, l'employeur peut le licencier pour un motif disciplinaire. Cette solution a été retenue concernant un salarié refusant de se rendre à la deuxième visite médicale de reprise nécessaire à la recherche de reclassement, mettant ainsi l'employeur « dans l'impossibilité d'appliquer les règles relatives au licenciement pour inaptitude médicale » *(Cass. soc., 16 mars 2016, nº 14-21.304 D)*. La faute grave avait également été retenue s'agissant d'un salarié inapte ayant quitté la France pour un long séjour à l'étranger et s'étant ainsi, en toute connaissance de cause, délibérément soustrait aux convocations, faisant sciemment obstacle à la recherche d'un poste approprié à ses capacités *(Cass. soc., 22 juin 2011, nº 10-30.415 D)*. Le Conseil d'État applique le même principe aux salariés protégés *(CE, 12 avr. 2023, nº 458974 ; v. ci-après)*.

UN AUTRE MODE DE RUPTURE EST-IL POSSIBLE ?

Une rupture conventionnelle individuelle ?

Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une **convention** de rupture peut être **valablement conclue** avec un salarié déclaré **inapte** à son poste après un accident du travail *(Cass. soc., 9 mai 2019, nº 17-28.767 PB)*. L'inaptitude définitivement constatée n'exclut donc pas le recours à la rupture conventionnelle individuelle. Celle-ci reste parfaitement possible si les deux parties y consentent librement.
Posé dans l'hypothèse d'une inaptitude professionnelle, ce principe vaut *a fortiori* pour l'inaptitude non professionnelle.
En cas d'**inaptitude professionnelle**, le salarié devra cependant veiller à négocier le montant de l'**indemnité de rupture conventionnelle** afin d'atteindre le montant prévu en cas de licenciement pour inaptitude, notamment l'**indemnité spéciale** de licenciement égale au double de l'indemnité légale *(v. ci-après)*.

Une rupture à l'initiative du salarié ?

Rien n'interdit au salarié de prendre l'initiative de la rupture, en **démissionnant**, en **prenant acte**, ou en demandant la **résiliation judiciaire** de son contrat.
La Cour de cassation a par exemple admis que la victime d'un accident du travail, déclarée inapte, puisse prendre acte de la rupture *(Cass. soc., 21 janv. 2009, nº 07-41.822)*. Les manquements invoqués peuvent notamment être en lien avec l'exécution de l'obligation de reclassement. Une action en résiliation judiciaire peut ainsi être envisagée si le salarié est maintenu de manière prolongée en période d'inactivité forcée en raison d'un retard important et injustifié dans le lancement et la conduite des recherches de reclassement *(Cass. soc., 4 déc. 2024, nº 23-15.337 B)*.

À NOTER Il a été jugé que si l'employeur a repris le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois, le salarié ne peut prendre acte de la rupture au seul motif qu'il n'a pas été reclassé dans ce même délai *(Cass. soc., 21 mars 2012, nº 10-12.068)*.

2 Comment procéder au licenciement pour inaptitude ?

QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

L'employeur doit respecter la **procédure** de **licenciement pour motif personnel** dans les conditions de **droit commun** *(C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12)* : convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.
Dans la **lettre de licenciement**, l'employeur doit mentionner, d'une part, l'**inaptitude** du salarié et, d'autre part, l'**impossibilité** de le **reclasser** ou le refus par le salarié du reclassement proposé. Ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement *(Cass. soc., 23 mai 2017, nº 16-10.156 ; Cass. soc., 3 juin 2020, nº 18-25.757)*.
Si le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude indiquant expressément 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, la lettre de licenciement devra faire mention de cet avis. A été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié dont la lettre de licenciement se bornait à mentionner « inapte à tous postes », sans indiquer l'impossibilité de reclassement *(Cass. soc., 9 avr. 2008, nº 07-40.356)*.
Par ailleurs, si le salarié est soumis à une **clause de non-concurrence**, l'employeur qui souhaite **renoncer** à son application devra veiller à mentionner la levée de la clause dans la lettre de licenciement ou dans un document transmis au salarié **au plus tard** à la **date** de son **départ effectif** de l'entreprise, dans la mesure où le salarié est dans l'impossibilité d'exécuter le préavis. Cette règle s'applique peu important l'existence de stipulations contractuelles ou conventionnelles contraires *(Cass. soc., 29 avr. 2025, nº 23-22.191 B)*.

À NOTER Depuis le 1er janvier 2018, l'employeur peut, après la notification du licenciement, « corriger » une lettre de licenciement insuffisamment motivée, en précisant les motifs, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié. Si le salarié ne forme pas une telle demande, l'irrégularité constituée par l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle ouvre seulement droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire *(C. trav., art. L. 1235-2)*.

Y A-T-IL UN DÉLAI MAXIMUM ?

Il n'existe **pas** de **délai maximal** au terme duquel l'employeur doit licencier le salarié inapte. Ainsi, dès lors que l'employeur a repris le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois et qu'il poursuit ses recherches de reclassement, il ne commet aucun manquement en ne licenciant pas le salarié *(Cass. soc., 1er févr. 2017, nº 15-14.852 :* en l'espèce, plus d'un an après la visite médicale constatant l'inaptitude, l'employeur n'avait ni reclassé ni licencié le salarié).

Jugé toutefois que le maintien prolongé du salarié en inactivité forcée, du fait d'un retard injustifié de près de sept mois dans le déclenchement des recherches de reclassement, ayant contraint le salarié à saisir le juge prud'homal d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail, constitue un manquement de l'employeur à ses obligations *(Cass. soc., 4 déc. 2024, nº 23-15.337 B ; v. le dossier jurisprudence théma -Santé- nº 33/2025 du 18 févr. 2025).*

3 À quelles indemnités le salarié a-t-il droit ?

EN CAS D'INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE

Le salarié licencié pour inaptitude non professionnelle bénéficie du droit à l'**indemnité légale** ou **conventionnelle** de licenciement. Le salaire qu'il convient de prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est celui perçu avant l'arrêt de travail, soit, selon la formule la plus avantageuse, celui des 12 ou trois derniers mois précédant la suspension du contrat *(Cass. soc., 23 mai 2017, nº 15-22.223).* En cas de temps partiel thérapeutique ayant précédé l'arrêt de travail, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique *(Cass. soc., 5 mars 2025, nº 23-20.172 B).* De même, si la période de temps partiel thérapeutique a suivi l'arrêt de travail, ces deux périodes doivent être neutralisées lors du calcul de l'indemnité de licenciement *(Cass. soc., 12 juin 2024, nº 23-13.975 B).*

S'agissant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, toute clause d'un accord collectif excluant les salariés licenciés pour inaptitude du bénéfice de l'indemnité conventionnelle est nulle car discriminatoire *(Cass. soc., 8 oct. 2014, nº 13-11.789 PB ; Cass. soc., 9 déc. 2020, nº 19-17.092 PB).*

En cas de licenciement, le **préavis** n'est pas exécuté, le **contrat de travail** étant **rompu** à la date de **notification** du licenciement. Le salarié ne peut donc prétendre à l'indemnité de préavis (sauf dispositions conventionnelles le prévoyant). Toutefois, la durée théorique du préavis est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté permettant de déterminer le montant de l'indemnité de licenciement *(C. trav., art. L. 1226-4, al. 3 ; Cass. soc., 22 nov. 2017, nº 16-13.883 D).*

En outre, le salarié recouvre le droit à l'indemnité compensatrice de préavis si le licenciement s'avère ultérieurement **sans cause réelle et sérieuse** en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement *(Cass. soc., 7 mars 2012, nº 10-18.118 ; Cass. soc., 6 mai 2015, nº 13-17.229 ; Cass. soc., 7 déc. 2017, nº 16-22.276).* En revanche, le non-respect du délai d'un mois pour la reprise du paiement du salaire n'est pas sanctionné par le versement de l'indemnité compensatrice de préavis *(Cass. soc., 5 juill. 2023, nº 21-25.797 B).*

À NOTER **Le Code du travail prévoit la possible prise en charge du coût du licenciement pour inaptitude non professionnelle, au titre des garanties que l'employeur a souscrites, par un fonds de mutualisation géré par l'AGS** *(C. trav., art. L. 1226-4-1).*

COMMENT DÉTERMINER SI L'INAPTITUDE EST PROFESSIONNELLE OU NON ?

L'inaptitude est professionnelle dès lors qu'elle a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) *(C. trav., art. L. 1226-10)*. Le régime de l'inaptitude professionnelle présente des spécificités puisque le salarié peut prétendre à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale, ainsi qu'à une indemnité égale à l'indemnité compensatrice légale de préavis, lequel n'est pas exécuté *(C. trav., art. L. 1226-14)*. En cas de litige, pour retenir l'origine professionnelle de l'inaptitude, trois conditions cumulatives entrent en jeu :

– l'**existence** d'un **AT-MP**. En ce sens, il résulte de la jurisprudence que le juge prud'homal peut reconnaître l'origine professionnelle de l'inaptitude malgré un refus de prise en charge par la CPAM au titre de la législation professionnelle *(Cass. soc., 18 sept. 2024, nº 22-17.737 B)*. En revanche, la décision non contestée de la CPAM reconnaissant l'AT-MP s'impose à lui *(Cass. soc., 18 sept. 2024, nº 22-22.782 B)* ;

– l'existence d'un **lien de causalité**, même **partiel**, entre l'inaptitude et cet AT-MP *(Cass. soc., 18 sept. 2024, nº 22-17.737 B)*. En ce sens, la Haute juridiction a caractérisé une inaptitude professionnelle alors même que celle-ci avait été prononcée à l'issue d'un arrêt de travail de droit commun ayant succédé à un arrêt d'origine professionnelle. Le salarié présentait une continuité de symptômes entre les deux arrêts et n'avait pas repris le travail depuis l'AT *(Cass. soc., 7 mai 2024, nº 22-10.905 B)* ;

– la **connaissance** par l'**employeur** de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie au moment du licenciement.

En pratique, en cas de litige sur l'origine professionnelle d'un avis d'inaptitude, l'appréciation par le juge se fait au cas par cas. En cas de doute, l'employeur peut tout de même se fier à certains indices tels que la décision de prise en charge de la CPAM ou encore l'inaptitude prononcée consécutivement à un AT-MP.

EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Dans ce cas, quelle que soit son ancienneté, le salarié a droit à *(C. trav., art. L. 1226-14)* :

– une **indemnité compensatrice** d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de **préavis** légale ; cette indemnité n'ayant pas la nature d'une indemnité de préavis n'ouvre pas droit à congés payés *(Cass. soc., 5 juill. 2023, nº 22-10.400)* ;

– une **indemnité spéciale** de **licenciement** qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au **double** de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le **refus** par le salarié du reclassement qui lui est proposé est **abusif** *(Cass. soc., 21 juin 2023, nº 22-11.489 ; sur le refus abusif du reclassement, v. le dossier pratique -Santé- nº 132/2025 du 25 juill. 2025).*

L'action en paiement de l'indemnité spéciale de licenciement est soumise à la **prescription** qui se rattache à la rupture du contrat, soit 12 mois à compter de la notification de la rupture *(Cass. soc., 21 juin 2023, nº 22-10.539 D)*.
Par ailleurs, une disposition conventionnelle ne peut pas exclure les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement plus favorable qu'elle institue. Une telle disposition serait nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié *(Cass. soc., 9 déc. 2020, nº 19-17.092)*. L'indemnité conventionnelle de licenciement sera donc due si elle est plus favorable que l'indemnité spéciale précitée *(Cass. soc., 10 mai 2005, nº 03-44.313)*.

À NOTER **En principe, en cas de licenciement d'un travailleur handicapé, la durée du préavis est doublée sans pouvoir excéder trois mois** *(C. trav., art. L. 5213-9)*. **Mais cette règle n'a pas vocation à s'appliquer lorsque le travailleur handicapé est licencié pour inaptitude d'origine professionnelle, de sorte qu'il ne peut prétendre à une indemnité compensatrice doublée** *(Cass. soc., 18 févr. 2015, nº 13-24.201)*.

4 Le salarié peut-il contester le licenciement ?

QUELLE EST LA JURIDICTION COMPÉTENTE ?

Qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle, la Cour de cassation a affirmé que la **juridiction prud'homale** était seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnité au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
C'est l'action en réparation du préjudice résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui relève de la compétence exclusive des juridictions de sécurité sociale *(Cass. soc., 3 mai 2018, nº 16-26.850 et Cass. soc., 3 mai 2018, nº 17-10.306 PBRI)*.

QUEL EST LE DÉLAI POUR AGIR ?

Le salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement doit saisir le conseil de prud'hommes dans le délai de **12 mois à compter** de la **notification** de son **licenciement** *(C. trav., art L. 1471-1)*. Le délai de prescription court à compter du lendemain de la date de réception par le salarié de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture, ce jour n'étant pas pris en compte dans ce délai *(Cass. soc., 21 mai 2025, nº 24-10.009 B)*.
Dans le cadre de ce recours, le salarié ne peut toutefois **pas contester** l'**avis** d'**inaptitude**, ce dernier ne pouvant être contesté que dans un délai de 15 jours en saisissant le conseil de prud'hommes qui statue alors en la forme des référés *(v. le dossier pratique -Santé- nº 131/2025 du 24 juill. 2025)*. En l'absence de recours contre l'avis dans le délai de 15 jours, celui-ci s'impose aux parties et au juge. Un salarié ne peut ainsi contester la légitimité de son licenciement devant les juges du fond au motif que le médecin du travail aurait utilisé un terme inexact pour désigner son poste de travail *(Cass. soc., 25 oct. 2023, nº 22-12.833 B)*.
L'**action en paiement** de l'**indemnité spéciale** de **licenciement**, en cas d'inaptitude professionnelle, doit être intentée dans ce délai de **12 mois**, l'action se rapportant à la rupture du contrat *(Cass. soc., 21 juin 2023, nº 22-10.539 ; v. le dossier jurisprudence hebdo nº 121/2023 du 4 juill. 2023)*.
Un salarié **peut**, dès lors qu'il agit dans le délai de 12 mois suivant la notification de son licenciement, **invoquer** le moyen selon lequel l'inaptitude est la **conséquence** d'un **manquement** de l'**employeur** à son obligation de sécurité. L'action peut être intentée même si le manquement remonte à plusieurs années *(Cass. soc., 24 avr. 2024, nº 22-19.401 B ; v. l'actualité nº 19040 du 15 mai 2024)*. Le licenciement pour inaptitude est en effet dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée *(Cass. soc., 3 mai 2018, nº 16-26.850 P)*. En ce sens, a été jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude consécutif à un burn-out, celui-ci étant la résultante du comportement de l'employeur qui n'avait pas pris de mesures destinées à alléger la charge de travail alors que la salariée l'avait alerté en amont *(Cass. soc., 18 sept. 2024, nº 23-14.652 D)*.

DANS QUELS CAS LE LICENCIEMENT PEUT-IL ÊTRE JUGÉ DÉPOURVU DE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE ?

Le salarié peut contester la légitimité de son licenciement sur la base de plusieurs motifs.

À NOTER **Le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul lorsque l'inaptitude du salarié est consécutive à des actes de harcèlement moral** *(Cass. soc., 13 févr. 2013, nº 11-26.380)*. **L'existence d'un harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude du salarié ayant conduit à la nullité du licenciement ne constitue pas une impossibilité de réintégration** *(Cass. soc., 19 avr. 2023, nº 21-25.221 B ; v. l'actualité nº 18801 du 24 mai 2023)*.

Manquement à l'obligation de sécurité

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée *(Cass. soc., 3 mai 2018, nº 16-26.850 P)*. Un salarié peut ainsi invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité *(Cass. soc., 18 sept. 2024, nº 23-14.652 précité ; v. ci-avant)*.

L'absence de consultation du CSE

L'absence de consultation du CSE rend le licenciement **sans cause réelle et sérieuse** *(Cass. soc., 13 juill. 2005, nº 03-45.573)*.
Dans ce cas, concernant l'**inaptitude professionnelle**, l'absence de consultation ou une consultation insuffisante ou tardive du CSE ouvre droit, pour le salarié licencié, à défaut de réintégration, à une indemnité au moins égale à six mois de salaire. Celle-ci se cumule avec l'indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement *(C. trav., art. L. 1226-15 et L. 1235-3-1)*.
En cas d'inaptitude **non professionnelle**, le salarié aura droit aux dommages et intérêts dus pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application du barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail *(Cass. soc., 30 sept. 2020, nº 19-11.974 PBI ; v. l'actualité nº 18160 du 13 oct. 2020)*.

Le non-respect de l'obligation de reclassement

Le licenciement du salarié inapte est **dépourvu** de **cause réelle et sérieuse** lorsque l'employeur a manqué à son obligation de reclassement.
Lorsqu'il s'agit d'une **inaptitude non professionnelle**, le salarié peut prétendre au paiement des **dommages-intérêts** pour licenciement sans cause réelle et sérieuse tels qu'ils résultent du barème prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail. Il a également droit aux indemnités de rupture (indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement et indemnité compensatrice de congés payés si elles n'ont pas déjà été versées), y compris à une indemnité compensatrice de **préavis**, bien qu'il ne soit pas en mesure de l'exécuter *(Cass. soc., 7 mars 2012, nº 10-18.118 ; Cass. soc., 7 déc. 2017, nº 16-22.276)*.
En cas d'**inaptitude professionnelle**, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis, mais l'employeur comme le salarié peuvent la refuser *(C. trav., art. L. 1226-15)*. Dans ce cas, le salarié peut prétendre, outre les indemnités liées au licenciement, à une **indemnité** qui ne peut être inférieure aux **salaires** des **six derniers mois** et qui se **cumule** avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement *(C. trav., art. L. 1235-3-1)*. En revanche, le salarié ne peut réclamer, en plus, la réparation de la perte d'emploi, les juges considérant que celle-ci est comprise dans l'indemnité *(Cass. soc., 29 mai 2013, nº 11-28.799)*, ni celle de la perte des droits à la retraite, celle-ci étant déjà réparée par la rente servie au titre du livre IV du Code de la sécurité sociale *(Cass. soc., 3 mai 2018, nº 14-20.214)*.

À NOTER **L'employeur dont le salarié reconnu travailleur handicapé a été déclaré inapte doit prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver son emploi *(C. trav., art. L. 5213-6)*, en sus de l'obligation de recherche de reclassement. À défaut, le licenciement peut être constitutif d'une discrimination et donc déclaré nul *(Cass. soc., 3 juin 2020, nº 18-21.993 PB)*. Cette sanction suppose que le salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, la seule qualité de travailleur handicapé ne constituant pas un tel élément *(Cass. soc., 15 mai 2024, nº 22-11.652 BR ; v. l'actualité nº 19043 du 21 mai 2024)*.**

5 Comment gérer les situations particulières ?

LE SALARIÉ EST EN CDD

Si le **reclassement** est **impossible** ou si le salarié **refuse** un emploi approprié à ses capacités, l'employeur peut **rompre** le contrat **avant** son **terme**. De même, le CDD peut être rompu de manière anticipée si l'avis du médecin du travail mentionne expressément 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 *(C. trav., art. L. 1226-20 et L. 1243-1)*.
Le Code du travail ne précise pas la procédure à suivre. Selon la Cour de cassation, la convocation à un **entretien préalable** n'est pas nécessaire *(Cass. avis, 21 oct. 2013, nº 13-70.006)*.

L'EXPÉRIMENTATION POUR LA MUTUALISATION DES COÛTS DE L'INAPTITUDE PRÉVUE PAR L'ANI DU 23 AVRIL 2024

Le 23 avril 2024, un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu entre l'U2P et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO, portant sur la reconversion professionnelle et la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude *(v. le dossier juridique -Form., FP- nº 94/2024 du 23 mai 2024)*.
Selon ce texte, la **mutualisation** de la prise en charge du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude des salariés âgés de **55 ans ou plus** ferait l'objet d'une **expérimentation** de **cinq ans** *(ANI, 23 avr. 2024, relatif à la reconversion professionnelle et à la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude, art. 6)*. Elle entraînerait la création d'une **ligne budgétaire** dédiée au sein de la **branche AT-MP**.
Les signataires de l'ANI estiment que cette mesure est de nature à lever un frein à l'embauche des salariés âgés de 55 ans ou plus.
Afin de **limiter** les **effets d'aubaine** pour les entreprises qui pourraient voir là une opportunité de se dispenser de leur obligation de reclassement, l'accord prévoit que :
– des **adaptations** pourraient être recherchées en fonction de la taille des entreprises lors de la transposition législative de la disposition, avec l'appui d'une étude d'impact ;
– le dispositif ne serait **pas accessible** aux **entreprises** qui ne **respectent pas** les **règles protectrices** relatives au **reclassement** et à l'adaptation du poste de travail des salariés déclarés inaptes, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non *(C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10)*.
Pour entrer en vigueur, cette expérimentation nécessite toutefois une **transposition législative**, laquelle n'est pas intervenue à ce stade.

En cas de rupture du CDD, le salarié a droit aux indemnités de **précarité**, de **congés payés**, de **rupture spécifique** dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude non professionnelle *(C. trav., art. L. 1226-4-3)* ou au double de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude professionnelle *(C. trav., art. L. 1226-20)*. L'indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité.
En revanche, le salarié ne peut réclamer une indemnité compensatrice de **préavis**, la rupture anticipée intervenant sans préavis, selon le droit commun.

À NOTER **Si, à l'issue d'un délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est pas reclassé ni son contrat rompu, l'employeur doit reprendre le versement du salaire *(C. trav., art. L. 1226-4-2 et L. 1226-20)*.**

LE SALARIÉ EST REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

Demande d'autorisation de licenciement

Si le salarié a la qualité de salarié protégé, il ne peut être licencié sans **autorisation préalable** de l'inspection du travail *(Cass. soc., 4 mars 1998, nº 95-41.642)*.
Dès lors qu'un salarié protégé est déclaré inapte à son poste de travail, l'**inspecteur du travail** ne peut, en principe, autoriser le licenciement pour un **motif** autre que l'inaptitude. À titre d'exemple, il n'est pas possible de licencier un salarié protégé inapte qui aurait refusé l'application d'un accord de performance collective, en se fondant sur ce motif spécifique de rupture *(C. trav., art. L. 2254-2)* : si à la date à laquelle l'autorité adminis-

trative se prononce sur la demande d'autorisation, le salarié protégé a été déclaré inapte, le licenciement ne pourra être autorisé que s'il est fondé sur l'inaptitude *(CE, 4 avr. 2025, nº 471490)*.

Par exception, un motif autre que l'inaptitude pourra être invoqué lorsque le salarié fait obstacle à son reclassement. Une autorisation peut, dans ce cas, être délivrée pour faute *(CE, 12 avr. 2023, nº 458974 ; v. l'actualité nº 18810 du 8 juin 2023)*.

À NOTER Le délai d'un mois avant la reprise du versement des salaires n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licenciement *(Cass. soc., 18 janv. 2000, nº 97-44.939)*. Toutefois, le non-paiement des salaires pendant la période d'attente de la décision administrative ne rend pas le licenciement irrégulier *(Cass. soc., 16 nov. 2005, nº 03-47.395)*.

Contrôle de l'inspecteur du travail

Saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude physique, l'inspecteur du travail doit **vérifier** que l'**inaptitude** du salarié est **réelle** et justifie son licenciement *(Cass. soc., 15 avr. 2015, nº 13-21.306)*. Il doit également vérifier que les **étapes** de la **procédure** de licenciement pour inaptitude ont été respectées et que l'employeur a examiné les **possibilités** d'un **reclassement**, notamment en recherchant les éventuelles disponibilités au niveau du groupe ou en transformant des postes de travail existants *(CE, 7 avr. 2011, nº 334211)*. Il doit s'assurer que l'employeur n'a pas écarté un poste relevant d'une catégorie d'emploi supérieure, cette circonstance ne l'autorisant pas à l'écarter d'office du champ des possibilités de reclassement *(CE, 21 juill. 2023, nº 457196 ; v. l'actualité nº 18868 du 6 sept. 2023)*.

L'inspecteur du travail vérifie également que l'**avis** du **CSE** sur les postes de reclassement envisagés a été **régulièrement recueilli** *(CE, 22 mai 2002, nº 221600)*. La consultation doit avoir lieu avant que la proposition de reclassement ne soit adressée au salarié, l'employeur ayant toutefois la possibilité de régulariser la méconnaissance de cette chronologie en soumettant à nouveau au salarié la même offre de reclassement après la consultation des élus et avant la saisine de l'inspecteur du travail *(CE, 27 févr. 2019, nº 417249)*. La consultation a lieu une fois pour toutes. Elle n'a pas à être réitérée avant chaque nouvelle proposition de reclassement. Il n'y a pas lieu de consulter à nouveau le CSE lorsque l'employeur propose un nouveau poste de reclassement à la suite d'un refus d'autorisation *(Cass. soc., 21 sept. 2010, nº 10-30.129)*.

À NOTER L'inspecteur du travail n'a pas à rechercher la cause de l'inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée par le salarié résulte d'un harcèlement moral *(CE, 20 nov. 2013, nº 340591 ; Cass. soc., 27 nov. 2013, nº 12-20.301)*. Toutefois, s'il apparaît que l'inaptitude est en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice du mandat, aucune autorisation de licenciement ne pourra être valablement délivrée *(CE, 22 juill. 2022, nº 454025 ; CE, 21 sept. 2016, nº 396887)*. Dès lors, si un harcèlement s'est traduit par des obstacles à l'exercice des fonctions représentatives, l'inspecteur du travail sera tenu de refuser l'autorisation de licenciement. Toutefois, la situation ne sera pas définitivement figée : si l'employeur présente ultérieurement une nouvelle demande d'autorisation et que le lien avec le mandat n'est plus d'actualité, le licenciement pour inaptitude pourra alors être autorisé *(CE, 2 déc. 2024, nº 470513 ; v. le dossier jurisprudence théma -IRP- nº 95/2025 du 27 mai 2025)*.

Effet de la décision d'autorisation de licenciement sur la compétence du juge judiciaire

Si l'autorisation de licenciement a été accordée, le **juge judiciaire** ne peut **plus statuer** sur les différents **points** relevant du **contrôle de l'inspecteur du travail**. Ainsi, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement pour inaptitude, il ne peut pas apprécier la régularité de la procédure d'inaptitude, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et le caractère réel et sérieux du licenciement.

Il **demeure** en revanche **compétent** pour statuer sur des éléments ne relevant pas du contrôle de l'autorité administrative, ce qui inclut la **recherche** de l'**origine professionnelle ou non professionnelle** de l'inaptitude. Cette question est essentielle, car le licenciement pour inaptitude professionnelle ouvre droit à des indemnités spécifiques *(v. ci-avant)*. En conséquence, malgré l'autorisation de licenciement, le salarié protégé peut, le cas échéant, saisir le juge prud'homal pour faire constater que son inaptitude avait une origine professionnelle et que l'employeur aurait dû lui accorder les indemnités précitées. Si la demande est accueillie, le juge prud'homal aura compétence pour condamner l'employeur à régler ces indemnités *(Cass. soc., 11 sept. 2019, nº 17-31.321 PB)*.

De même, l'inspecteur du travail n'ayant pas à rechercher la cause de l'inaptitude *(CE, 8 avr. 2013, nº 348559)*, la Cour de cassation en déduit, depuis 2013, que l'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir, devant les juridictions judiciaires, tous les **droits** résultant de l'**origine** de l'**inaptitude** lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations, tels un **harcèlement moral** ou une **discrimination syndicale** ou, plus généralement, un **manquement** à l'**obligation de sécurité** *(Cass. soc., 27 nov. 2013, nº 12-20.301 PB ; Cass. soc., 29 juin 2017, nº 15-15.775 PB ; Cass. soc., 13 avr. 2022, nº 20-16.773 ; Cass. soc., 19 avr. 2023, nº 21-21.349 B)*. Devant le juge judiciaire et malgré l'autorisation de licenciement délivrée, le salarié protégé pourra donc, *a posteriori*, réclamer une indemnisation de son préjudice au titre du harcèlement, de la discrimination ou du manquement à l'obligation de sécurité, y compris une réparation au titre de la perte d'emploi.

Un représentant du personnel **déclaré inapte**, licencié **sans autorisation administrative** et sans avoir bénéficié de mesures de **reclassement** ne peut obtenir une double indemnisation. Un même préjudice ne pouvant être réparé deux fois, seule l'indemnité la plus élevée doit être versée *(Cass. soc., 30 juin 2010, nº 09-40.347)*.

À NOTER Le refus sans motif légitime par un salarié, fût-il protégé, d'un poste approprié à ses capacités et comparable à son emploi précédent peut être abusif *(Cass. soc., 20 févr. 2008, nº 06-44.867)*.

SOURCES// • L. nº 2016-1088, 8 août 2016, JO 9 août • Ord. nº 2017-1387, 22 sept. 2017, JO 23 sept.

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
www.liaisons-sociales.fr

VOIR AUSSI

- Constat de l'inaptitude du salarié : *v. le dossier pratique -Santé- nº 131/2025 du 24 juill. 2025*
- Reclasser un salarié inapte : *v. le dossier pratique -Santé- nº 132/2025 du 25 juill. 2025*