

Le licenciement pour inaptitude physique

Description

Le [licenciement](#) pour inaptitude physique est prononcé en cas d'impossibilité de reclassement d'un salarié en raison de son état de santé à la suite de l'avis médical.

En effet, lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à occuper un poste, l'employeur doit soit reclasser soit [licencier le salarié](#).

En cas de reclassement impossible, l'employeur doit suivre la procédure de licenciement pour motif personnel.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)
[Modèle de lettre de licenciement](#)

Qu'est-ce que le licenciement pour inaptitude physique ?

Le licenciement pour inaptitude physique est un mode de licenciement du salarié dû son état de santé. Le salarié n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions.

La décision de licencier le salarié est prise **à la suite de l'avis du médecin du travail**. En pratique, à l'issue de l'[arrêt maladie](#) du salarié, le médecin doit examiner le salarié avant d'établir un constat d'inaptitude en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou de l'état de santé du salarié l'empêchant de reprendre ses fonctions.

L'employeur dispose d'**un mois pour reclasser ou licencier** le salarié si le reclassement est impossible.

Comment constater l'inaptitude physique ?

Seul le **médecin du travail est habilité pour constater l'inaptitude** physique du salarié en [contrat de travail](#). Pour cela il doit réaliser plusieurs vérifications.

Les vérifications préalables

Depuis 2017, le médecin du travail peut **déclarer immédiatement le reclassement impossible** du salarié à un autre poste.

En effet, l'employeur est dispensé de rechercher un autre poste pour son salarié si l'avis du médecin indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi est **gravement préjudiciable pour sa santé** et que celle-ci fait obstacle à tout reclassement.

Le médecin doit **réaliser plusieurs examens médicaux** et vérifier les éléments suivants :

- L'étude du poste occupé par le salarié ne doit pas pouvoir faire l'objet d'un quelconque aménagement, adaptation ou transformation pour correspondre à l'état de santé du salarié ;
- Les conditions de travail du salarié dans l'entreprise.

En outre, le médecin du travail doit **organiser des échanges avec l'employeur et le salarié**.

Ainsi, le médecin du travail doit échanger avec le salarié sur les **mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste** ainsi que la nécessité de changer de poste. Le médecin doit également échanger avec l'employeur sur l'issue de la procédure.

Bon à savoir : Si l'état de santé du salarié nécessite un deuxième examen médical, le médecin du travail doit le réaliser au maximum 15 jours après le premier.

Le contenu du constat d'inaptitude physique

A l'issue des différents examens, le médecin doit **établir un constat d'inaptitude physique** contenant certaines informations telles que :

- La possibilité ou pas d'un reclassement ainsi que les conditions si cela est possible ;
- Les mesures individuelles à prendre pour aménager, adapter ou transformer le poste si cela est possible.

Le constat doit ensuite être transmis au salarié et à l'employeur par l'un des **3 moyens suivants** :

- Lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ;

- Acte d'huissier ;
- Remise en main propre contre décharge.

Par ailleurs, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le doit, en outre, **remplir un formulaire** afin d'obtenir une indemnité temporaire d'incapacité.

A noter : Les motifs médicaux ayant conduit à l'avis d'incapacité sont seulement inscrits dans le dossier médical du salarié. Ils ne sont pas présents dans le constat d'incapacité en raison du secret médical.

Peut-on contester l'avis d'incapacité physique ?

L'employeur ou le salarié peuvent contester l'avis d'incapacité émis par le médecin du travail. La contestation s'effectue par le biais d'une **procédure accélérée devant le conseil de prud'hommes** (CPH).

Les parties disposent d'un **délai de 15 jours** suivant la notification de l'avis d'incapacité pour saisir le CPH. Les modalités et délais de recours sont prévus dans l'avis émis par le médecin du travail.

A l'issue de la procédure, l'employeur devra se conformer à la décision rendue par le conseil de prud'hommes.

Quelles sont les obligations de l'employeur à la suite de l'avis d'incapacité ?

A la suite de l'avis d'incapacité du médecin du travail, l'employeur a l'obligation de consulter le comité social et économique (CSE) avant de reclasser ou licencier le salarié.

Consultation du CSE

Lorsque l'employeur reçoit l'avis d'incapacité du médecin du travail, il a l'**obligation de consulter le CSE** avant de prendre une décision.

La consultation du CSE est obligatoire mais **l'employeur n'est pas tenu de suivre cet avis**. Il est, toutefois, recommandé à l'employeur de prendre en compte cet avis avant d'entamer une procédure de licenciement.

Attention : En cas de non-respect de l'obligation de consulter les IRP ou le CSE,

l'employeur commet un délit d'entrave et encourt une sanction pénale.

Reclassement du salarié

Lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail ne déclare pas impossible le reclassement, l'employeur a l'obligation de **procéder au reclassement du salarié**. En effet, il doit lui proposer un poste adapté à l'état de santé du salarié avant d'envisager un licenciement.

Le poste de reclassement doit être le plus proche possible de l'ancien emploi. En l'absence de poste en [contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#), l'employeur peut proposer un poste en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au salarié.

L'obligation de proposition d'un poste est réputée accomplie lorsque le **poste proposé est compatible l'avis du médecin**.

En l'absence de poste disponible ou en cas de refus de la part du salarié, l'employeur dispose d'un **délai d'un mois** pour débiter la procédure de licenciement.

Quelle est la procédure de licenciement pour inaptitude physique ?

En cas d'impossibilité de reclassement du salarié, l'employeur doit débiter la [procédure de licenciement](#) pour inaptitude. En effet, le licenciement est possible lorsque :

- L'employeur n'est pas en mesure de proposer au salarié un autre emploi en adéquation avec son état de santé physique et/ou moral ;
- Le salarié refuse la proposition de reclassement de l'employeur.

L'employeur doit alors suivre les étapes de la **procédure de licenciement pour motif personnel** :

- Convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement ;
- Pendant l'entretien, exposer au salarié les études de reclassement ainsi que les motifs du licenciement ;
- Envoi de la lettre de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) à l'issue d'un délai de 2 jours après la date de l'entretien préalable.

Il est très important de respecter le [délai de licenciement](#) pour inaptitude d'un mois. En effet, si l'employeur ne respecte pas ce délai, il devra alors **reprendre le versement de la rémunération** du salarié jusqu'au licenciement.

Par ailleurs, dans le cas particulier du **licenciement pour inaptitude du salarié protégé**, l'employeur doit respecter une autre procédure. En effet, l'employeur doit consulter le CSE après l'entretien préalable de licenciement puis **recueillir l'autorisation de licencier auprès de l'inspection du travail**.

L'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire. En l'absence de celle-ci, le **licenciement sera considéré comme nul** et l'employeur sera sanctionné pour délit d'entrave.

Quelles sont les étapes du licenciement pour inaptitude ?

- 1 Avis d'inaptitude par le médecin du travail
- 2 Proposition de reclassement
- 3 Consultation du CSE
- 4 Licenciement pour inaptitude en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus du salarié

LegalPlace.

Zoom : LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Ce modèle est réalisé par des professionnels expérimentés afin d'éviter les erreurs et les oublis. Il suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre personnalisée.

Quelles sont les conséquences pour le salarié en cas de licenciement pour inaptitude ?

Le salarié licencié à la suite de l'avis du médecin du travail perçoit des [indemnités de licenciement pour inaptitude](#). Celles-ci diffèrent selon que le licenciement est d'origine professionnelle ou non.

Les indemnités en cas d'inaptitude non-professionnelle

Lorsque le licenciement pour inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, le salarié bénéficie de l'**indemnité de licenciement légale ou conventionnelle**, si celle-ci est plus favorable ainsi que de l'indemnité de congés payés si ceux-ci n'ont pas été pris à la rupture du contrat.

En revanche, le salarié licencié pour inaptitude **ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de préavis** car il n'effectue pas de préavis. En effet, le salarié est licencié immédiatement après l'avis d'inaptitude.

Exceptionnellement, le salarié licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle peut bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis lorsque le licenciement est requalifié par le juge de **licenciement sans cause réelle et sérieuse**. En outre, la convention collective peut également prévoir le versement d'une indemnité compensatrice de préavis en cas d'inaptitude non professionnelle.

Les indemnités en cas d'inaptitude professionnelle

En cas de **licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle** (accident de travail ou maladie professionnelle), le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires. Il a droit aux indemnités suivantes :

- Indemnité spéciale de licenciement correspondant au double de l'indemnité classique de licenciement ;
- Indemnité compensatrice de préavis en raison de la non-exécution du préavis ;
- Indemnité compensatrice de congés payés si ceux-ci n'ont pas été pris.

Toutefois, en cas de **refus abusif de reclassement par le salarié**, l'indemnité spéciale de licenciement n'est pas versée. En effet, le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

Voici un tableau récapitulatif des indemnités dues selon la nature du licenciement pour inaptitude physique :

	Licenciement pour inaptitude non-professionnelle	Licenciement pour inaptitude professionnelle
--	--	--

Indemnités dues	<ul style="list-style-type: none">– Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement– Indemnité compensatrice de préavis en cas licenciement sans cause réelle et sérieuse ou si la convention collective le prévoit– Indemnité compensatrice de congés payés	<ul style="list-style-type: none">– Indemnité spéciale de licenciement– Indemnité compensatrice de préavis– Indemnité compensatrice de congés payés
------------------------	--	---

A noter : Lorsque le licenciement est effectif, le salarié reçoit [le solde de tout compte](#). Celui-ci reprend les sommes versées et dues par l'employeur à son salarié pour l'exécution et la fin de son contrat de travail.

FAQ

Que faire si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié?

Si le reclassement d'un salarié déclaré en inaptitude physique est impossible ou refusé, alors l'employeur peut licencier ce salarié.

Quelles indemnités perçoit le salarié licencié pour inaptitude physique non professionnelle?

Il perçoit les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement et une indemnité spéciale en cas de proposition de reclassement sans que le CSE n'ait été consulté.

Qui peut contester l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail?

Le salarié et l'employeur peuvent contester un avis d'inaptitude devant le Conseil des Prud'hommes. Ils ont 15 jours pour le faire à compter de la notification de cet avis.