

// le dossier pratique

Le licenciement pour inaptitude physique

Conditions et procédure applicables

Après la reconnaissance médicale de l'inaptitude (v. le dossier pratique n° 196/2018 du 29 octobre 2018) et l'obligation de reclassement du salarié (v. le dossier pratique n° 209/2018 du 19 novembre 2018), 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.

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 de travail (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 avril 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. La Cour de cassation a ainsi jugé que le licenciement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident de travail ne pouvait être fondé sur la faute grave du salarié, fût-elle recherchée dans la fausseté alléguée de la déclaration d'accident de travail. Un tel licenciement a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.983). 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 décembre 2012, n° 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, n° 98-41.556*). Plus récemment, 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 décembre 2011, n° 10-19.631*).

UN AUTRE MODE DE RUPTURE EST-IL POSSIBLE ?

▣ Une rupture conventionnelle ?

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte. La **Cour d'appel de Poitiers** s'y est déjà opposée en jugeant **nulle** une rupture conventionnelle signée par un salarié inapte à la suite d'un accident du travail, la rupture ayant été en l'occurrence conclue juste avant la deuxième visite médicale (*CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 10/02441*). Pour l'administration, la rupture conventionnelle ne doit pas servir à contourner des procédures et garanties légales, notamment les procédures de rupture pour inaptitude médicale (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

En conséquence, il est recommandé d'éviter la signature d'une rupture conventionnelle avec un salarié inapte.

▣ 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 admis que la victime d'un accident du travail déclarée inapte puisse **prendre acte** de la **rupture** (*Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.822*).

À NOTER 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 motif qu'il n'a pas été reclassé dans ce délai (*Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-12.068*).

2 Comment procéder au licenciement ?

QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

L'employeur doit respecter la procédure applicable au **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 LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, entretien préalable, notification du licenciement par LRAR.

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, n° 16-10.156*).

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 avril 2008, n° 07-40.356*).

À NOTER Depuis le 1^{er} 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 (*v. « à noter » page 1*) et poursuivi ses recherches de reclassement, l'employeur ne commet aucun manquement en ne licenciant pas le salarié (*Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 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).

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

▣ En cas d'inaptitude non professionnelle

Le salarié licencié pour inaptitude non professionnelle a droit à l'**indemnité légale ou conventionnelle de licenciement**. Le salaire à 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, n° 15-22.223*).

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**. Toutefois, le **préavis** est pris en compte pour le **calcul de l'indemnité de licenciement** (*C. trav., art. L. 1226-4*).

Le salarié recouvre le droit à l'indemnité compensatrice de préavis si le licenciement s'avère sans cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (*Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-18.118*; *Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-17.229*; *Cass. soc., 7 décembre 2017, n° 16-22.276*).

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*).

▣ En cas d'inaptitude professionnelle

Dans ce cas, le salarié, quelle que soit son ancienneté, 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;
- une **indemnité spéciale de licenciement** qui, sauf dis-

positions 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** (*sur le refus abusif du reclassement, v. le dossier pratique -Santé- n° 209/2018 du 19 novembre 2018*).

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 février 2015, n° 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, 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, n° 16-26.850 et n° 17-10.306 PBRJ*).

DANS QUELS CAS LE LICENCIEMENT PEUT-IL ÊTRE JUGÉ DÉPOURVU DE CRS ?

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 février 2013, n° 11-26.380*).

► L'absence de consultation du CSE

L'absence de consultation du CSE rend le **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (*Cass. soc., 13 juillet 2005 n° 03-45.573*). Ainsi, en cas d'**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 salaires**. 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; Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 13-16.958*). En cas d'**inaptitude non professionnelle**, le salarié aura droit aux **dommages et intérêts** dus pour licenciement sans cause réelle et sérieuse fixés aux articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du Code du travail.

► 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 et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** (*Cass. soc., 26 janvier 2005 n° 03-40.332*). 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, n° 10-18.118; Cass. soc., 7 décembre 2017, n° 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, n° 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 4 du Code de la sécurité sociale (*Cass. soc., 3 mai 2018, n° 14-20.214*).

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 octobre 2013, n° 13-70.006*).

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

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, n° 95-41.642).

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 avril 2015, n° 13-21.306). L'inspecteur doit également vérifier 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 avril 2011, n° 334211).

Soulignons que la **saisine** de l'inspecteur du travail est **interruptive** du **déla**i d'un mois pour prononcer le licenciement (*Cass. soc.*, 16 novembre 2005, n° 03-47.395). En revanche, elle ne suspend pas le délai d'un mois au terme duquel court l'obligation de reprise du versement des salaires (*Cass. soc.*, 18 janvier 2000, n° 97-44.939).

La **consultation du CSE** 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 du refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement pour inaptitude (*Cass. soc.*, 21 septembre 2010, n° 10-30.129). Par ailleurs, 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 février 2008, n° 06-44.867).

Enfin, 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, n° 09-40.347).

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 novembre 2013, n° 340591 ; *Cass. soc.*, 27 novembre 2013, n° 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*, 21 septembre 2016, n° 396887). Dès lors, si le harcèlement s'est traduit par des obstacles à l'exercice des fonctions représentatives, l'inspecteur du travail serait tenu de refuser l'autorisation de licenciement.

SOURCES • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août • D. n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO 29 décembre • Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO du 23 septembre • Arrêté du 16 octobre 2017, JO du 21 octobre

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