

Licenciement pour inaptitude : délai

On peut penser qu'un employeur a intérêt à licencier un salarié déclaré inapte dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude puisque, passé ce délai, le salaire doit à nouveau être versé. Toutefois, le salarié disposant d'un délai de 2 mois pour contester son inaptitude, un licenciement intervenu avant cette date peut se retrouver privé de cause.

Licenciement pour inaptitude : définition

L'état de santé d'un salarié peut pousser le médecin du travail à le déclarer inapte à son poste de travail. Normalement, cet avis d'inaptitude est rendu suite à deux visites médicales espacées d'au moins 15 jours (une seule visite en cas de danger immédiat).

Lorsque l'employeur est informé de cet avis d'inaptitude, il doit alors tenter de reclasser le salarié sur un autre poste, en tenant compte, le cas échéant, des propositions de reclassement formulées par le médecin du travail.

⚠ ATTENTION :

Cette recherche d'un reclassement est obligatoire, y compris lorsque l'avis d'inaptitude conclut à l'inaptitude du salarié à tout emploi.

Si malgré tous les efforts du patron, aucun reclassement n'est possible, la seule solution est alors de licencier le salarié pour inaptitude.

Licenciement pour inaptitude : 1 ou 2 mois après l'avis d'inaptitude ?

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte et n'a toujours pas été licencié passé un délai d'1 mois à compter de l'avis d'inaptitude, le versement du salaire doit être repris (Code du Travail art. L. 1226-4).

Une mesure qui incite donc très largement les employeurs à procéder au licenciement du salarié avant l'expiration de ce délai.

Toutefois, parallèlement, la loi prévoit depuis le 1er juillet 2012 qu'un salarié peut contester son avis d'inaptitude en saisissant l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois (C. T. art. R. 4624-35). La décision de l'inspecteur du travail pouvant ensuite elle-même être contestée dans un délai supplémentaire de 2 mois.

Autrement dit, l'employeur qui licencie le salarié pour inaptitude dans un délai d'1 mois encourt le risque de voir le salarié contester son avis d'inaptitude après son licenciement. Or la Cour de cassation considère que lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude et que son avis d'inaptitude est par la suite annulé, **le licenciement devient sans cause réelle et sérieuse**. Ce qui lui ouvre droit à une indemnité qui ne peut pas être inférieure à 6 mois de salaire (12 mois si l'inaptitude est d'origine professionnelle).

Licenciement pour inaptitude : la réponse du ministère du Travail

Saisi d'une question sur l'articulation de ces délais par une députée, le ministère du Travail estime qu'il est « prudent pour l'employeur d'attendre la décision de l'inspecteur du travail » lorsqu'il a connaissance d'une contestation du salarié. **Sachant toutefois que le salarié n'a pas l'obligation d'informer l'employeur qu'il a contesté l'avis d'inaptitude...**

Il précise également qu'un arrêté à venir, relatif au modèle de fiche d'aptitude, devrait préciser les délais et voies de recours pour contester l'avis du médecin du travail. Cette information devrait, selon le ministère, inciter à une contestation rapide de l'avis d'inaptitude, sans attendre la limite de 2 mois.

Réponse ministérielle AN, n° 2405, Jo du 22 janvier 2013

