

Les délais à respecter dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude

Description

Dans le cadre d'un [licenciement](#) pour inaptitude, **des délais sont à prendre en compte dès lors que l'incapacité du salarié à occuper ou à reprendre son poste est constatée**. Quand une telle situation se présente, il est important de bien comprendre les obligations de l'employeur. Une fois la procédure enclenchée, plusieurs acteurs doivent émettre leur avis concernant la décision. Quant au collaborateur licencié, il a le droit de la contester.

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

Licenciement pour inaptitude : quelles sont les obligations à respecter pour l'avis d'inaptitude ?

L'employeur doit se conformer à un certain nombre d'obligations lorsqu'il envisage de licencier un salarié pour inaptitude. Celles-ci conditionnent l'issue de la procédure.

Obligation de reclassement de l'employeur et délai à respecter

Le licenciement pour inaptitude, dont les délais peuvent être plus ou moins importants selon les cas, oblige l'employeur à reclasser son employé. Ce reclassement doit se fonder sur des propositions honnêtes.

L'employé concerné par le renvoi se verra offrir un **autre poste adapté à ses capacités, et au moins égal à l'emploi qu'il occupait** initialement. Dans le cas où un reclassement ne serait pas possible, la loi dispose que l'employeur pourrait mettre fin au [contrat de travail](#) s'il justifie d'un des cas suivants :

- Impossibilité de proposer à l'employé un autre poste ;
- Refus par le salarié d'occuper un autre poste ;
- Inaptitude de l'employé à tout poste déclaré par la médecine du travail.

En effet, cette obligation de reclassement est jugée remplie si l'employeur a proposé un autre poste dans les conditions prévues par la loi.

Délai pour reclasser le salarié

En cas de licenciement pour inaptitude, le délai imparti à l'employeur pour reclasser son employé est d'**un mois à compter de la date de la visite chez le médecin du travail**. Si le salarié n'est pas licencié au-delà de ce délai, il doit lui verser le salaire correspondant au poste qu'il occupait avant la remise en cause du contrat de travail. Cependant, il a toujours la possibilité de rechercher un reclassement après cette échéance.

Recherche de reclassement

L'employeur qui envisage de licencier l'employé dispose de **pistes de recherche de reclassement** dans :

- L'entreprise ;
- Le groupe auquel appartient l'entreprise ;
- Les filiales du groupe à l'étranger, où il est possible de muter des employés ;
- Les entreprises partenaires ;
- Les entreprises ayant la même enseigne commerciale (franchise) ;
- L'entreprise rachetée par un repreneur s'il y a une annonce de reprise.

La recherche de reclassement **doit avoir lieu après une deuxième visite de l'employé chez le médecin du travail**, et non avant, sauf si la reprise du travail représente un danger immédiat pour la santé de l'employé ou pour la sécurité de ses collaborateurs.

Obligation d'information pour l'employeur

Le licenciement oblige également **l'employeur à informer le salarié de deux éventualités** :

- La possibilité d'exclure un reclassement (droit de l'employeur) ;
- Le droit de refuser le reclassement (droit du salarié).

Possibilité d'exclure un reclassement

L'employeur qui n'a pas la possibilité de reclasser le salarié licencié doit exposer à ce dernier la situation ainsi que les motifs, que cette inaptitude soit d'origine

professionnelle ou non. **Il faut que cette information soit communiquée par écrit**, et ce, avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Tant que cette formalité n'est pas accomplie, l'obligation de reclassement n'est pas respectée. L'employé peut alors prétendre à des dommages et intérêts.

Refus du reclassement par le salarié

Le salarié a **le droit de refuser une ou plusieurs solutions de reclassement** présentées par son employeur. Cependant, son refus d'occuper un poste qui répond aux exigences formulées par le médecin du travail ne peut motiver son renvoi. De son côté, l'employeur pourra naturellement émettre de nouvelles propositions.

Comment se déroule la déclaration d'inaptitude antérieure à un licenciement pour inaptitude ?

Le licenciement doit **découler d'un constat du médecin du travail**. Cette étape fait partie de la procédure, qu'il s'agisse d'une [inaptitude physique](#) ou d'une inaptitude mentale, et que cette inaptitude soit causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle, ou encore qu'elle soit d'origine non professionnelle.

Bon à savoir : le renvoi est considéré comme discriminatoire si le salarié est déclaré inapte à cause d'un handicap.

Examen médical

Le médecin du travail doit examiner le salarié lors d'une visite médicale, au moins. Une deuxième visite peut avoir lieu dans les 15 jours suivant la première pour étayer le constat d'inaptitude.

Le médecin se doit alors de **faire une étude du poste et des conditions de travail du salarié**. Il faut également que des échanges sur les mesures d'aménagement soient organisés en réunion, par téléphone, e-mail ou courrier.

À noter : le médecin du travail doit informer l'employé de son avis et lui donner des indications sur les propositions pouvant être faites à son employeur.

Rôle du médecin du travail

L'[article L4624-4](#), du Code du travail, dispose que **seul le médecin du travail peut prononcer une inaptitude**. Cependant, il n'est pas habilité à émettre un avis sur les points suivants :

- Compétences professionnelles du salarié ;
- Arrêts de travail (qui ne peuvent être prescrits que par un médecin traitant) ;
- Invalidités (qui ne peuvent être décidées que par le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie).

Les motivations d'une inaptitude déclarée par le médecin du travail ne peuvent en aucun cas être transmises à l'employeur, car elles relèvent du **secret médical**. En revanche, ce dernier doit savoir à l'issue des examens médicaux si le salarié est apte ou non à travailler, et quels sont les postes que le médecin recommande.

Notons que le médecin du travail peut aussi déclarer une inaptitude partielle. Dans ce cas, l'employeur a le droit de proposer au salarié un poste à mi-temps.

Différence entre inaptitude et invalidité

Au premier abord, **les notions d'inaptitude et d'invalidité semblent proches**, et sont même souvent confondues. Or, il n'en est rien sur le plan juridique.

L'inaptitude à un travail se constate par rapport au travail en question. C'est au médecin du travail qu'il revient de la constater, mais c'est la Sécurité sociale qui décide de [l'invalidité](#), après avoir consulté l'avis du médecin conseil.

Le salarié déclaré inapte et qui ne peut être reclassé dans un autre poste perçoit une indemnité de licenciement. Un employé reconnu en invalidité touche, quant à lui, une allocation variant en fonction de la catégorie.

Par exemple, le salarié déclaré en invalidité de deuxième catégorie ne pourra plus, en principe, reprendre le travail.

À noter : le salarié reconnu inapte n'est pas automatiquement déclaré en invalidité.

Délai pour licencier le salarié déclaré inapte

L'employeur qui envisage un licenciement pour inaptitude a un **délai d'1 mois à compter de la date de la déclaration d'inaptitude** pour accomplir les procédures. Passé ce délai, il doit reprendre le versement du salaire de l'employé. D'autre part, ce

dernier peut contester sa déclaration d'inaptitude en saisissant le Conseil des prud'hommes (CPH).

Procédure de contestation de l'avis d'inaptitude

Le salarié comme l'employeur est **en droit de contester un avis d'aptitude ou d'inaptitude**. Cependant, chacun doit respecter un certain délai et organiser un entretien préalable.

Délai à respecter

L'employeur ou l'employé qui conteste un avis d'aptitude ou d'inaptitude est tenu de saisir le CPH **dans les 15 jours qui suivent la communication de l'avis**. Le requérant demandera la nomination d'un médecin expert pour confirmer ou infirmer la décision, et devra informer le médecin du travail de sa démarche.

La contestation ne doit porter que sur les éléments médicaux de l'avis. Le CPH statuera sur la demande en suivant une procédure accélérée.

Entretien préalable au licenciement pour inaptitude

L'entretien préalable au licenciement est **de nature individuelle**. C'est pourquoi il ne doit s'effectuer qu'entre le salarié et l'employeur, ou éventuellement leur représentant.

En effet, **le salarié est autorisé à se faire accompagner** durant le rendez-vous. Son accompagnant doit faire partie du personnel de l'entreprise. Il s'agit le plus souvent d'un élu des employés ou un délégué syndical. Il peut toutefois être un conseiller extérieur à l'entreprise.

Bon à savoir : les propos tenus par le salarié ne peuvent pas lui être reprochés, sauf en cas d'abus manifeste.

Pour sa part, **l'employeur a également le droit d'être assisté** par un responsable de l'entreprise qui sera en mesure d'apporter des éléments de fait, un responsable des ressources humaines par exemple. Le médecin du travail ne peut participer à cette réunion, sauf s'il est lui-même salarié de l'entreprise.

L'objectif de cette rencontre est de **permettre à un vrai dialogue social de se mettre en place** et de trouver une solution autre que le licenciement qui est inéluctable s'il n'y a aucune possibilité de reclassement.

Convocation à l'entretien préalable

Le salarié concerné est convoqué à l'entretien préalable qui a été prévu dans son intérêt. C'est pourquoi **son absence à cet entretien, ou son refus de recevoir sa convocation entraînera la poursuite de la procédure.** Cependant, son absence ne lui sera pas reprochée.

La lettre de convocation doit contenir :

- L'objet de l'entretien ;
- La date, l'heure et le lieu ;
- La mention de la possibilité de se faire assister.

Rappel : Qu'est-ce qu'un licenciement pour inaptitude ?

Il est important de revenir sur la définition du licenciement pour inaptitude, notamment sur le déroulement de celui-ci afin de prévenir les erreurs d'interprétation.

Définition

Il s'agit d'une faculté donnée à l'employeur lorsque **le salarié est jugé inapte à effectuer les tâches qui lui incombent** selon les dispositions du contrat de travail.

Toutefois, la notion d'inaptitude **ne peut relever du seul jugement de l'employeur**, et pour être légale, la procédure doit être enclenchée à la suite des constatations d'incapacité à travailler correctement, ou d'arrêts de travail répétés.

La procédure de licenciement pour inaptitude

La procédure doit comprendre les étapes suivantes :

- Examen du salarié par le médecin du travail ;
- Déclaration d'inaptitude ;

- Consultation du [Comité social et économique](#) (CSE) ;
- Convocation à l'entretien préalable ;
- Tenue de l'entretien préalable ;
- Recherche de reclassement du salarié inapte ;
- Information du salarié en cas d'impossibilité de reclassement ;
- Envoi et réception de la lettre de licenciement ;
- Signature de la fin du contrat de travail et formalités de départ.

Comme cité précédemment, le salarié concerné perçoit des [indemnités de licenciement pour inaptitude](#) s'il ne peut être reclassé à un autre poste.

S'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur suit une procédure spécifique, **en plus de la procédure de droit commun**. À titre d'exemple, il doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En l'absence d'autorisation, la poursuite de la procédure de licenciement constitue donc **un délit d'entrave**.