

Licencier le salarié pour inaptitude physique

La procédure de licenciement pour inaptitude physique doit être engagée par l'employeur lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à occuper son poste de travail. Ce mode de rupture suppose le paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés. Il n'y a pas de préavis. Il ouvre droit au salarié au bénéfice des allocations chômage.

Sommaire

- Champ d'application
- Motifs
- Procédure
- Coûts
- Risques

• Champ d'application •

Le licenciement pour inaptitude physique doit être envisagé dès lors que le salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, que l'inaptitude ait une origine professionnelle ou non professionnelle.

Cette déclaration ne peut intervenir qu'à condition que le médecin du travail ait réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, une étude de son poste et des conditions de travail dans l'établissement, qu'il ait indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée et qu'il ait procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur (C. trav. art. R4624-42).

Un deuxième examen peut être réalisé dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le salarié ou l'employeur peut contester l'avis du médecin du travail devant le conseil des prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de leur notification (C. trav. art. L4624-7 et R4624-45).

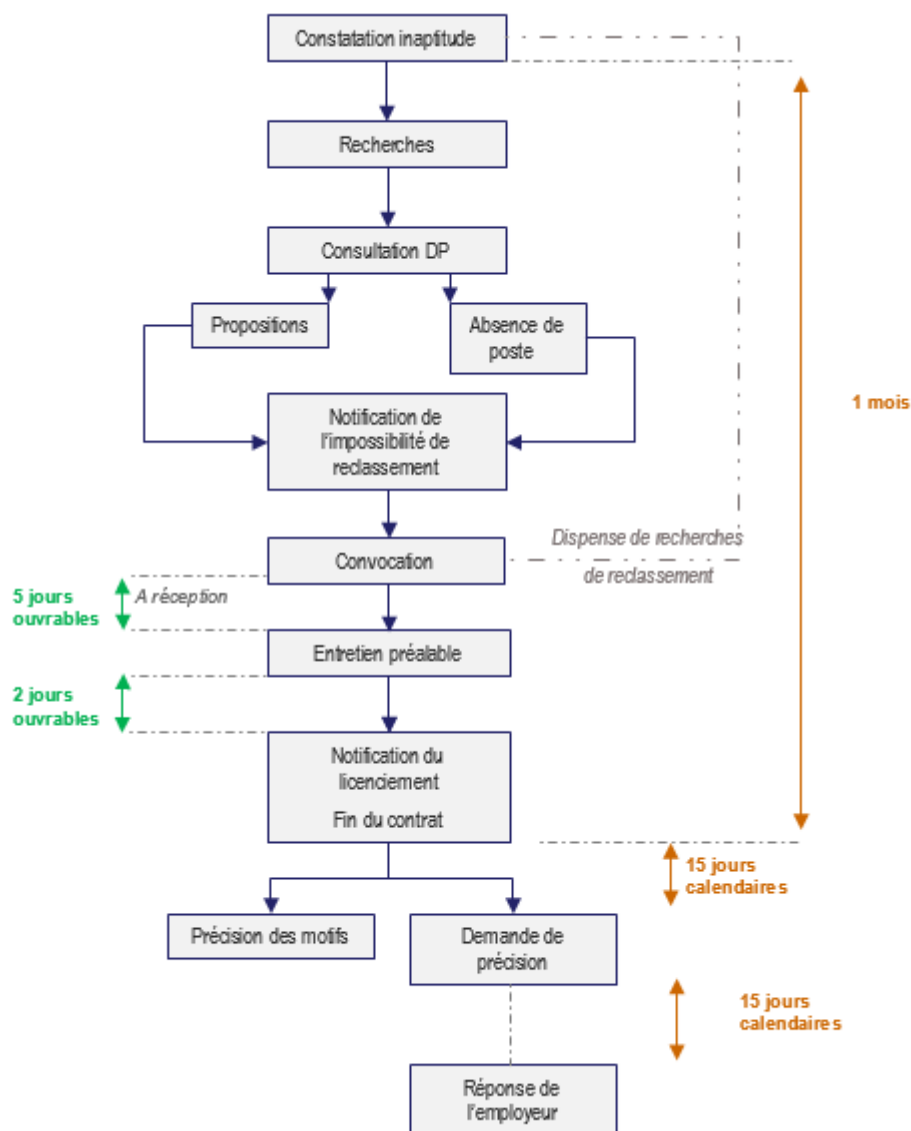
• Motifs •

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi de reclassement,
- soit du refus par le salarié de l'emploi de reclassement,
- 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 (C. trav. art. L1226-2-1).

• Procédure •

Schématiquement, le licenciement pour inaptitude physique se déroule selon les étapes suivantes



* hors salarié protégé

• Coûts •

Coûts	Origine non professionnelle	Origine professionnelle
Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice	non	oui
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	oui	oui (l'indemnité légale est doublée)
Indemnité compensatrice de congés payés		oui
Maintien des garanties complémentaires pendant 12 mois*		oui

* pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail. Les dispositions du contrat de travail et/ou de la convention collective peuvent induire des coûts supplémentaires (clause parachute, indemnité de non-concurrence, etc.).

• Risques •

	Licenciement irrégulier <i>C. trav. art. L1235-2</i>	Licenciement sans cause réelle et sérieuse <i>C. trav. art. L1235-3</i>	Licenciement nul <i>C. trav. art. L1235-3-1</i>
Cas d'application	Non-respect de la procédure	Défaut de motivation, motif imprécis, non suffisamment sérieux ou dont la réalité n'est pas établie	Violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé, ainsi qu'aux protections applicables en matière de maternité et de paternité et d'accident du travail et de maladie professionnelle.
Possibilité pour le salarié de demander sa réintégration	NON	NON	OUI
Dommages-intérêts	1 mois de salaire maximum	De 1 à 20 mois de salaire maximum en fonction de l'ancienneté du salarié Pour le détail du barème : C. trav. art. L1235-3	A défaut de réintégration : au moins égal au salaire des 6 derniers mois Pas de plafonnement