

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>30699</b>	De <b>M. Pierre Morel-A-L'Huissier</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Lozère )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >licenciement pour inaptitude physique	<b>Analyse</b> > avis d'inaptitude. recours. réglementation.
Question publiée au JO le : <b>25/06/2013</b> Réponse publiée au JO le : <b>10/02/2015</b> page : <b>961</b> Date de changement d'attribution : <b>27/08/2014</b> Date de renouvellement : <b>01/10/2013</b> Date de renouvellement : <b>14/01/2014</b> Date de renouvellement : <b>22/04/2014</b> Date de renouvellement : <b>16/09/2014</b> Date de renouvellement : <b>23/12/2014</b>		

### Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la problématique de l'articulation des délais de reclassement et de licenciement suite à une reconnaissance d'inaptitude au poste de travail, avec le délai de recours contre les avis rendus par le médecin du travail. En effet, en application de la loi du 20 juillet 2011, l'avis médical rendu par le médecin du travail doit mentionner les délais et voies de recours. En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours doit être adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. En parallèle, en application de l'article L. 1226-4 du code du travail, lorsque, 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 pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire. Ainsi, si aucune possibilité de reclassement du salarié inapte n'est envisageable, l'employeur aura procédé au licenciement du salarié avant l'expiration du délai ouvert au salarié pour saisir l'inspection du travail d'un recours en annulation de l'avis d'inaptitude. Or l'annulation de l'avis d'inaptitude entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, voire un licenciement nul si le caractère discriminatoire de celui-ci est retenu. Aussi, il s'interroge sur l'insécurité juridique inhérente à l'articulation de ces délais procéduraux.

### Texte de la réponse

Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur a pour obligation d'organiser l'ensemble des démarches nécessaires à son reclassement. Si aucune solution de reclassement n'est possible, il doit soit le licencier dans un délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, soit reprendre le versement du salaire. L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude peut être contesté. Jusqu'à la loi du 20 juillet 2011 il n'y avait aucune limite dans le temps pour contester cet avis, ce qui créait une insécurité juridique importante, tant pour l'employeur que pour le salarié. Le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail est venu encadrer ce délai de recours. Désormais, en cas de contestation de cet avis, le recours doit être

adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. L'arrêté du 20 juin 2013 (publié au journal officiel du 3 juillet 2013) fixant le modèle de fiche d'aptitude vise expressément les voies et délais de recours pour contester l'avis du médecin du travail qui doivent être mentionnées dans l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude. Cette information a pour objectif d'inciter l'employeur ou le salarié souhaitant contester l'avis médical à le faire rapidement, sans attendre la limite de 2 mois. Quant au délai d'un mois imposé à l'employeur pour procéder soit au reclassement soit au licenciement du salarié et, à défaut, pour reprendre le versement de sa rémunération, il a pour objectif d'éviter une situation dans laquelle le salarié resterait sans salaire pendant une longue période. L'encadrement de la procédure d'inaptitude par les deux délais ci-dessus rappelés, est de nature à réduire fortement l'insécurité juridique. Si la cour de cassation, dans l'arrêt n° 01-45693 du 8 avril 2004 a précisé que l'employeur peut, en cas de contestation par le salarié de l'avis d'inaptitude, décider de le licencier sans attendre la décision de l'inspecteur du travail, alors même qu'il a la connaissance de la contestation, il est toutefois plus prudent que l'employeur attende la décision de l'inspecteur du travail. En effet, lorsque l'inspecteur du travail annule la décision prise par le médecin du travail, si le salarié a été licencié pour inaptitude, à la suite de l'avis du médecin du travail, le licenciement n'est pas nul, mais il devient privé de cause : il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié n'a pas droit à sa réintégration dans l'entreprise mais à une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, ou à 12 mois si l'inaptitude est d'origine professionnelle. Le salarié dont l'avis médical est annulé par l'inspecteur du travail, bénéficie donc d'une indemnité dont le montant vient réparer le préjudice subi par son licenciement injustifié.