



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Contestation de l'inaptitude et conséquences financières pour les entreprises

Question écrite n° 20196

Texte de la question

M. Pierre Vatin attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les conséquences de la contestation de l'avis d'inaptitude d'un salarié émis par la médecine du travail. Dans un contexte international de plein emploi, les entreprises françaises ont besoin de plus de souplesse et de connaître les situations juridiques des actes qu'elles comptent prendre, de surcroît en ce qui concerne les questions d'embauche et de licenciement. Il a été fait part à M. le député d'une insécurité juridique concernant l'avis d'inaptitude d'un salarié. Bien que des efforts ont été entrepris pour accélérer les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur peut se retrouver dans une situation financière difficile. Lorsqu'un avis d'inaptitude d'un salarié est rendu, l'employeur a l'obligation, dans un délai d'un mois à compter de la date d'examen médical de reprise du travail, de reclasser ou de licencier le salarié. Si ce n'est pas fait, l'employeur devra verser à ce dernier « le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ». Toutefois, l'employeur a la possibilité de contester l'avis d'inaptitude auprès du conseil de prud'hommes par référé dans les quinze jours à compter de la notification de l'avis. Mais la saisine du conseil de prud'hommes, en cas de contestation de l'avis d'inaptitude, n'est pas suspensive du délai d'un mois imparti à l'employeur pour reclasser ou licencier. En conséquence, quel que soit le choix qui lui est proposé l'employeur doit payer le salarié. C'est à dire qu'il est obligé de prendre une décision (reclassement ou licenciement) sinon il devra verser au salarié sa gratification correspondant à l'emploi qu'il avait avant l'avis d'inaptitude. Les difficultés s'ajoutent dans le cas où l'employeur a saisi le conseil de prud'hommes pour contester l'avis d'inaptitude et choisit, avant le délai d'un mois, de licencier le salarié sans attendre l'issue de la contestation. Alors le licenciement ne sera pas nul mais risque d'être requalifié comme étant sans cause réelle et sérieuse. Autrement dit, si l'employeur peut licencier sans attendre la décision du médecin expert qui statue sur la contestation de l'avis d'inaptitude, par prudence il vaut mieux pour lui qu'il attende que la justice se prononce au risque de se faire condamner à verser des indemnités pour licenciement abusif. Mais si l'employeur attend, n'agit pas, au-delà d'un mois (article L. 1226-4) il devra alors verser au salarié « le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ». En conclusion, l'employeur se trouve à chaque fois dans une situation financière précaire lorsqu'il conteste l'avis d'inaptitude. Soit l'employeur attend l'issue de la contestation et paye au salarié la rémunération qu'il avait avant l'avis d'inaptitude, soit l'employeur n'attend pas l'issue de la contestation et, s'il choisit le licenciement, a une épée de Damoclès au-dessus de la tête, pouvant être condamné à verser des indemnités pour licenciement abusif si l'avis d'inaptitude est remis en cause. C'est pourquoi il lui demande quelles mesures elle entend prendre pour résorber cette ambiguïté juridique source d'insécurité.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Vatin](#)

Circonscription : Oise (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20196

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail, plein emploi et insertion](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [4 juin 2019](#), page 5101

Question retirée le : 21 juin 2022 (Fin de mandat)