



# ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

## Conséquences pour les TPE et PME du coût d'un licenciement pour inaptitude

Question écrite n° 11937

### Texte de la question

M. Michel Criaud appelle l'attention de M. le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat, du tourisme et du pouvoir d'achat, sur les conséquences du coût d'un licenciement pour inaptitude pour les TPE/PME. Le licenciement pour inaptitude est un mode de licenciement particulier intervenant après un avis médical de la médecine du travail jugeant le salarié inapte à poursuivre son activité professionnelle. Cet avis peut être rendu après une maladie professionnelle, un accident du travail, ou à la suite de tout état physique ou mental, partiel ou total, rendant impossible la poursuite du contrat de travail par le salarié. Ce mode de licenciement ne résultant d'aucune faute du salarié, il ouvre le droit à une indemnité de licenciement. L'inaptitude physique du salarié présente cette autre spécificité d'être la seule hypothèse où l'employeur perd tout pouvoir d'initiative. En présence d'une inaptitude non contestée, l'employeur n'a guère de choix : reclasser ou licencier. À défaut, l'employeur se trouve *de facto* obligé de licencier, puisque depuis 1992, si à l'expiration du délai d'un mois suivant la notification de l'avis d'inaptitude, l'employeur n'a pas reclassé ou licencié le salarié, il doit reprendre le versement du salaire antérieur (articles L. 1226-4 et 1226-11 du code du travail). Certes, les dernières réformes et en particulier les lois du 17 août 2015 et 8 août 2016 ont allégé l'obligation de l'employeur de chercher un reclassement puisque l'employeur s'en trouve dispensé selon les articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail, si le médecin du travail a porté sur l'avis la mention exprès 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 ». Sans remettre en cause la protection du salarié, M. le député souhaite alerter le Gouvernement sur la rupture d'égalité entre une grande entreprise, laquelle sera plus à-même de proposer un reclassement ou d'absorber le coût d'un licenciement et une TPE ou une PME. En effet, dans le cas de TPE/PME, artisans, commerçants, le coût d'un licenciement pour inaptitude, qui plus est quand le salarié est présent dans l'entreprise depuis de nombreuses années, peut avoir de lourdes conséquences et en particulier dans la période actuelle. Si certaines conventions collectives œuvrent à mettre des solutions en place dans certaines corporations, il est également du rôle du Gouvernement et du législateur de s'emparer de ce sujet et d'agir pour accompagner au mieux les petites entreprises, sans pour autant pénaliser le salarié frappé d'inaptitude. Aussi, il lui demande quelle est la position du Gouvernement sur cette rupture d'égalité entre grandes entreprises et TPE/PME face à un licenciement pour inaptitude et quelles mesures, *a minima* d'accompagnement, il entend mettre en œuvre.

### Données clés

**Auteur :** [M. Michel Criaud](#)

**Circonscription :** Morbihan (1<sup>re</sup> circonscription) - Horizons & Indépendants

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 11937

**Rubrique :** Entreprises

**Ministère interrogé :** [PME, commerce, artisanat, tourisme et pouvoir d'achat](#)

**Ministère attributaire :** [Travail et solidarités](#)

### Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [23 décembre 2025](#), page 10474