

# L'inaptitude physique entraîne-t-elle forcément un licenciement ?

dimanche 19 novembre 2006 - [Imprimer cet article](#)



Deux décisions de la Cour de cassation, en date du 20 septembre 2006, vont contribuer à garantir les droits des salariés devenus inaptes au travail. À l'occasion de l'arrêt Naïm, elle rappelle qu'en dehors des cas de « danger immédiat » pour le salarié, il ne peut y avoir « inaptitude » qu'après étude du poste et des conditions de travail. Surtout, cette inaptitude doit être constatée à l'occasion de deux examens médicaux espacés d'au moins 15 jours, comme le prévoit l'article R. 241-51-1 du Code du travail. Or, dans cette affaire, les deux visites étaient intervenues dans un délai inférieur, interdisant ainsi à l'employeur de retenir l'inaptitude comme motif de licenciement puisqu'elle n'a pas été régulièrement constatée. En l'espèce, la sanction est la nullité, sanction suprême qui permet la réintégration et le paiement des salaires depuis le licenciement. Dans sa seconde décision (affaire Danjou), la Cour de cassation rappelle « tout simplement » que même en cas d'inaptitude physique à tout poste dans l'entreprise, l'employeur doit établir la preuve d'une démarche active, d'une recherche réelle de propositions de reclassement du salarié, comprenant des mesures de transformation ou d'aménagement d'un poste de travail ou des mesures de réduction du temps de travail. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Ce n'est donc pas parce qu'un salarié est devenu physiquement inapte qu'il est jetable !