



## Licenciement pour inaptitude

-----  
Par Pat L

Un licenciement pour inaptitude suite à une maladie professionnelle peut-il être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et dans quels cas ?

Faut-il nécessairement soit un manquement de l'employeur à son obligation de résultat, l'absence de proposition de reclassement, ou l'absence de consultation du CSE au préalable, ou bien l'origine professionnelle de l'inaptitude peut-elle justifier à elle seule la requalification ?

Pat L.

-----  
Par Henriri

Hello !

Le licenciement pour inaptitude médicale est un motif tout à fait légitime si aucun emploi dans l'entreprise ne permet de reclasser le salarié. Comment pourrait-il être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse ? Précisez votre cas réel Pat...

Lecture pour vous :  
[url=https://code.travail.gouv.fr/information/licenciement-pour-inaptitude-medicale]https://code.travail.gouv.fr/information/licenciement-pour-inaptitude-medicale[/url]

A+

-----  
Par Pat L

En fait il m'avait semblé tomber sur une jurisprudence récente où l'employeur avait été informé pendant l'entretien de l'origine professionnelle de l'inaptitude, ce qui avait permis de requalifier le licenciement aux prud'hommes en licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais je n'y parviens pas à remettre la main sur cette jurisprudence.

-----  
Par Henriri

Hello !

Ce qui change en cas de licenciement pour inaptitude médicale selon son origine professionnelle (suite à AT ou MP) ou non ce sont les indemnités dues au salarié :  
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31225]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31225[/url]

Tel que vous le formulez le cas envisagé n'est pas très crédible : on a l'impression que le licenciement a été prononcé pour inaptitude non professionnelle avant l'entretien au cours duquel l'employeur aurait découvert au contraire l'origine professionnelle de l'inaptitude. Or cet entretien est justement un entretien "préalable" à l'éventuel licenciement (lequel doit être prononcé qq jours plus tard).

Et même si l'employeur après l'entretien avait, malgré cette information, licencié le salarié pour inaptitude d'origine non professionnelle, le licenciement aurait bien eu une cause réelle et sérieuse. Un recours devant les prud'hommes aurait alors porté sur le montant insuffisant de l'indemnité de licenciement et non sur la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A+

-----  
Par Pat L

Je vous remercie pour ces informations.

Bonne journée