



# Inaptitude professionnelle : les indemnités ne sont pas cumulables

publié le 14/06/2017, vu 1578 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Dans un arrêt du 23 mai 2017 (Cass. soc. 23 mai 2017, n°16-10580), la Cour de cassation statue sur la question du cumul des indemnités dues au salarié déclaré inapte par le médecin du travail, lorsque la procédure de consultation des délégués du personnel n'a pas été respectée et que son licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.**

## 1/ Rappel des dispositions applicables

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du Code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

L'article L. 1226-10, al. 2 du Code du travail précise que cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel (DP), les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

A défaut de consultation des DP, le salarié doit bénéficier d'une indemnité minimum de 12 mois de salaire, se cumulant avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 (C. trav. art. L. 1226-15, al. 3).

L'indemnité de 12 mois de salaire se cumule-t-elle aussi avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

La Cour de cassation répond à cette question dans l'arrêt du 23 mai 2017.

## 2/ Solution de la Cour de cassation

Pour la Cour de cassation, l'omission de la formalité substantielle de consultation des DP et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité, au moins égale aux 12 mois de salaire prévus par l'article L. 1226-15 du Code du travail.

En l'espèce, un employeur avait licencié un salarié à la suite de son inaptitude pour motif professionnel.

Or, il avait omis de consulter les DP et avait insuffisamment motivé la lettre de licenciement, oubliant de mentionner l'impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel de Paris avait condamné l'employeur à une indemnité de 6 mois de salaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, ainsi qu'à une indemnité de 12 mois de salaire pour défaut de consultation des DP, en vertu de l'article L. 1226-15 du code du travail.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation, considérant que ces deux sanctions ne se cumulent pas.

Rappelons que la Cour de cassation avait déjà jugé que l'indemnité de 12 mois de salaire ne se cumule pas avec l'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement (Cass. soc. 15 décembre 2006, n° 05-42532).

Xavier Berjot  
Avocat Associé  
OCEAN Avocats  
[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)