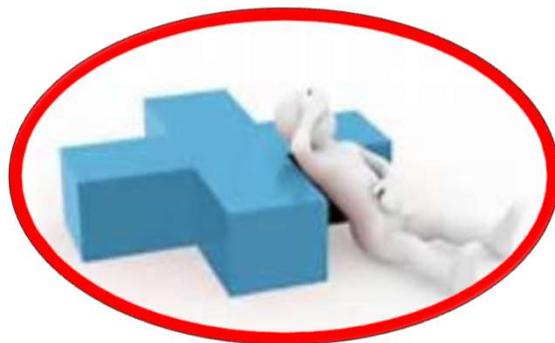


L'INAPTITUDE



Cécile CASEAU-ROCHE
Maître de conférences à l'Université de Bourgogne

Jeudi 10 et vendredi 11 juin 2021



Prise de contact

- Cécile CASEAU-ROCHE
- MCF droit /Consultant
- caseauroche1@orange.fr
- Nom, prénom, TPH, votre dernier dossier sur l'inaptitude



3 Objectifs

- maîtriser les points clé
- comprendre les enjeux
- partager nos compétences

Préliminaires



Méthode

- Envoi synthèses
- Envoi power point
- Échanges interactifs
- Innovations pédagogiques
 - Film
 - QCM
 - ZOOM sur arrêts et Q/R
 - Mise en situation
 - Vis ma vie





Programme du matin

La déclaration d'inaptitude



Introduction



1/ La reconnaissance de l'inaptitude
par le médecin du travail



2/ La procédure de contestation
devant les prud'hommes





Programme de l'après-midi



1/L'obligation de reclassement de l'employeur suite à l'inaptitude



2/La rupture du contrat du salarié suite à l'inaptitude

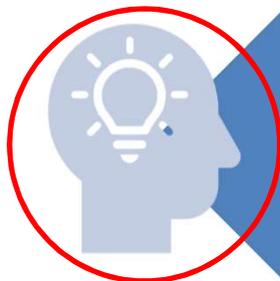
Introduction sur l'inaptitude



- Loi de sortie de crise
- Réforme santé au travail
- Nouveaux tableaux de maladies professionnelles



- Salarié malade, inapte, invalide
- Les différents professionnels de santé
 - Distinction AT/MP/MNP
 - Types de visite



Enjeux



LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

<https://www.bing.com/videos/search?q=loi+relative+%c3%a0+la+gestion+de+la+sortie+de+crise+sanitaire&&view=detail&mid=8F584499EA178C9BB97B8F584499EA178C9BB97B&&FORM=VRDGAR&ru=%2Fvideos%2Fsearch%3Fq%3Dloi%2Brelative%2B%25c3%25a0%2Bla%2Bgestion%2Bde%2Bla%2Bsortie%2Bde%2Bcrise%2Bsanitaire%26FORM%3DHDRSC3>



- Les pouvoirs publics prolongent jusqu'au 30 septembre 2021 les mesures dérogatoires en droit du travail.
- Congés payés
- Jours de repos
- CDD et intérim
- Réunions du CSE
- Certains examens et visites médicaux qui doivent normalement se dérouler avant le 30 septembre 2021 peuvent être reportés d'un an maximum.
- **Habilitation à légiférer par ordonnance sur l'activité partielle**
La loi prolonge la faculté pour le gouvernement de « légiférer par ordonnance » jusqu'au 30 septembre 2021 sur :
 - l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée (APLD) ;
 - l'activité partielle « garde d'enfant » et « personnes vulnérables »



Réforme santé au travail

Étapes de la réforme

- **Janv, 2018** : 1^{er} Ministre adresse lettre de mission
- **28 août 2018** : le Rapport « Santé Travail » propose un « scénario pour un système d'acteurs et une gouvernance refondés » avec 16 recommandations (auteurs LECOQ, DUPUIS et FOREST)
- **Mars 2019**
 - lettre d'orientation du Gouvernement
 - Sur la base du rapport, une négociation interprofessionnelle est annoncée
- **Juillet 2019** : échec négociations
- **mai 2020 tribune** dans Le Journal du dimanche
- en faveur d'une « grande réforme de la santé
- **juin 2020** : reprise des négociations
- **9 décembre 2020** : signature ANI
 - 3 axes
 - I) La prévention des risques professionnels dans les entreprises
 - II) La lutte contre la désinsertion professionnelle
 - III) La promotion de la qualité de vie au travail en lien avec la santé au travail
- **Projet loi discuté depuis février au Parlement**





Réforme santé au travail

Une proposition de loi sur la santé au travail
adoptée par l'Assemblée nationale le 17 février
suite à l'ANI du 9 décembre 2020

- Un document unique renforcé
- La création d'un « Passeport prévention » pour tous les salariés
- Une formation des élus du CSE allongée
- Un service de santé au travail réorganisé
- La prévention de la « désinsertion professionnelle »
- Mieux préparer le retour d'un salarié après une longue absence

Rappel des notions salarié malade, inapte, invalide



Salarié malade

- seul un arrêt de travail délivré par médecin entraîne la suspension du contrat



Salarié inapte

incompatibilité avérée entre état de santé et la charge physique ou mentale inhérente à son poste de travail au moment visite médecin du travail



Salarié invalide

salarié ayant perdu une partie de sa capacité de travail ; déclaré par médecin CPAM touche une pension d'invalidité



pas d'obligation d'informer l'employeur



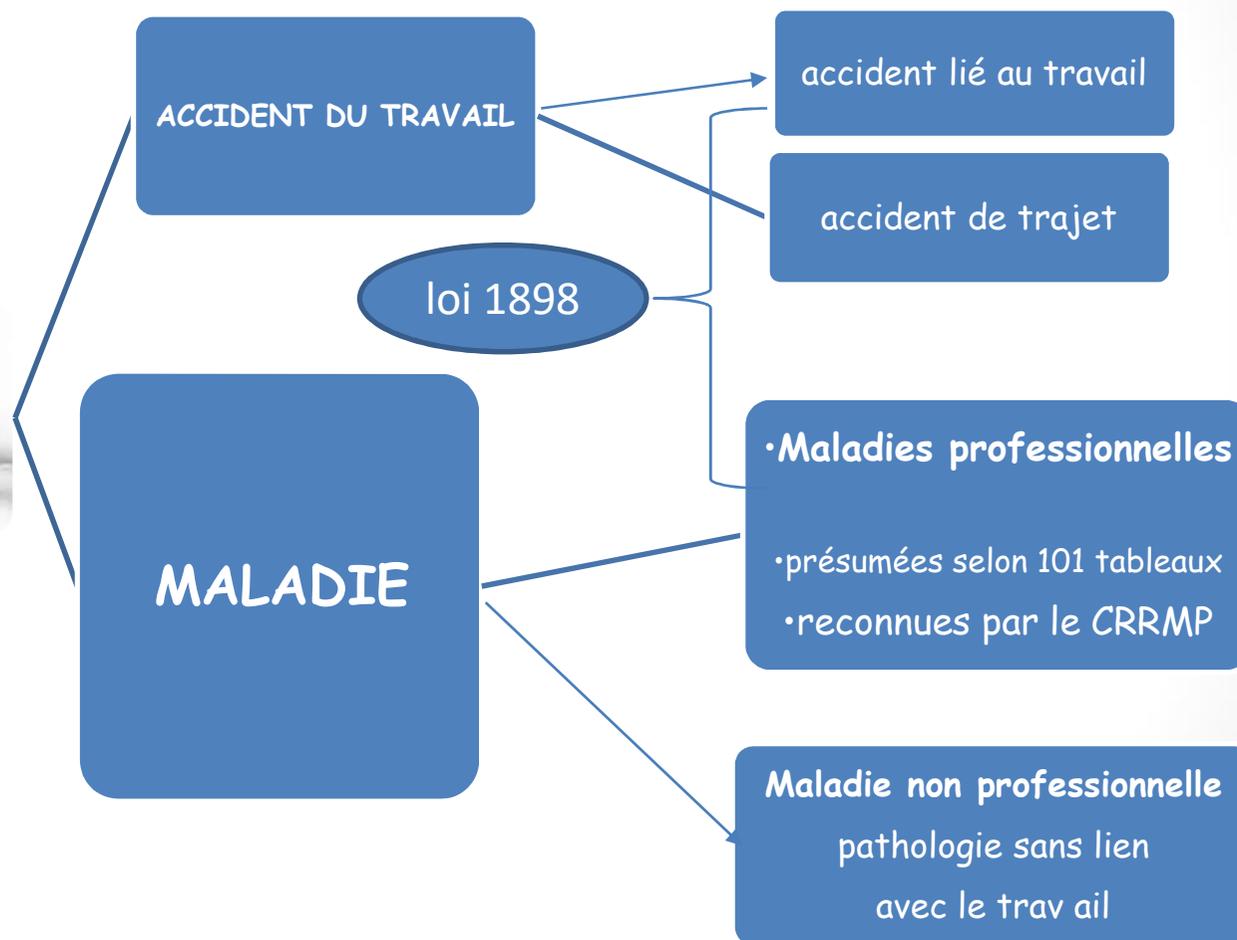
Rappel nombreux acteurs de santé sans assez de coordination



- Le médecin traitant est à l'origine de l'arrêt de travail
- Le médecin du travail est au cœur du dispositif
- Le médecin contrôleur chargé de la contre-visite médicale
- Le médecin conseil auprès de la CARSAT



Rappel distinction AT/ maladie





Rappel suivi médical du salarié

À savoir

Un avis d'inaptitude au poste occupé peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de

toutes les visites





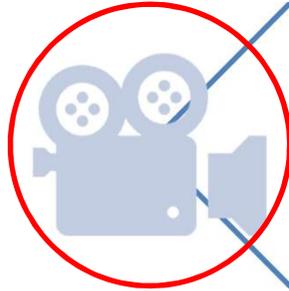
Enjeux

- **BRAINSTORMING**
- **Statistiques**
 - vos chiffres
 - chiffres pas officiels
 - 100 000 / an
 - X des licenciements/maintien dans l'emploi après reclassement : en 5 ans, le taux de licenciement pour inaptitude est passé de 4 à 6 licenciements pour 1000 emplois
- **Réformes successives**
 - évolutions légales
 - JP foisonnante
- **Complexité**
 - casse tête juridique et RH
 - enjeu financier important



1^{ère} partie

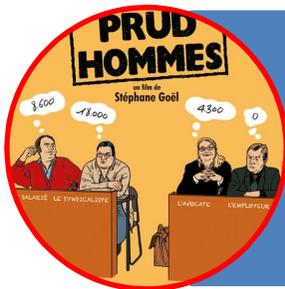
La déclaration d'inaptitude



<https://www.bing.com/videos/search?q=Procédure+Inaptitude&&view=detail&mid=E6DA9C272CB049655097E6DA9C272CB049655097&&FORM=VRDGAR&ru=%2Fvideos%2Fsearch%3Fq%3DProcédure%2BInaptitude%26FORM%3DRESTAB>



1/ La reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail



2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

1/ La reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail



3 points

- * les conditions
- * la procédure
- * l'avis





1/ La reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail

Les conditions

CARACTÉRISTIQUES DE L'INAPTITUDE

IMPOSSIBILITÉ PHYSIQUE OU MENTALE DU SALARIÉ
À EXERCER SON EMPLOI



DÉCLARÉE PAR LE MÉDECIN DE TRAVAIL **À L'OCCASION**
D'UNE VISITE MÉDICALE

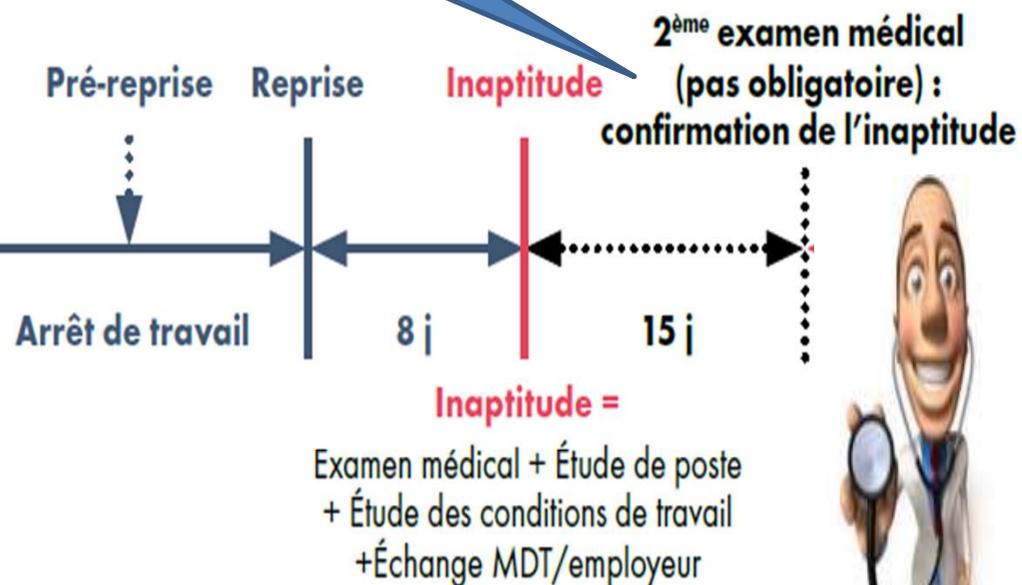


1/ La reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail

La procédure depuis la réforme **Loi 8/8/2016**

avant réforme
2 visites espacées
de 15 jours

PROCESSUS D'INAPTITUDE



COMMENT SE DÉROULE LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE ?

01

EXAMEN MÉDICAL DU SALARIÉ PAR LE MÉDECIN DE TRAVAIL

02

ÉTUDE DU POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU SALARIÉ

03

PRÉSENTATION AU SALARIÉ DES **MESURES POSSIBLES** VOIRE SON ÉVENTUEL CHANGEMENT DE POSTE

04

NOTIFICATION À L'EMPLOYEUR DE L'**AVIS D'INAPTITUDE** ET DES MESURES PROPOSÉES EN CONSÉQUENCE.



1/ La reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail

L'avis d'inaptitude

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	AVIS D'INAPTITUDE <i>(art. L. 4624-4 du code du travail)</i>	ENTREPRISE
		Médecin référent
SALARIE(S)		
Nom :	Prénom :	
Date de naissance :		
POSTE DE TRAVAIL		
Ou EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)		
1.		
2.		
3.		
TYPE D'EXAMEN MEDICAL		
Suivi individuel renforcé :		
<input type="checkbox"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24)		
<input type="checkbox"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28)		
<input type="checkbox"/> Visite intermédiaire (art. R. 4624-28)		
Visite d'information et de prévention		
<input type="checkbox"/> initiale (art. R. 4624-11)		
<input type="checkbox"/> périodique (art. R. 4624-16)		
<input type="checkbox"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31)		
<input type="checkbox"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)		
DECLARATION D'INAPTITUDE		
<i>Mentions obligatoires en application de l'art. R. 4624-42 du code du travail</i>		
Date de la 1 ^{ère} visite :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
<input type="checkbox"/> Etude de poste en date du :		
<input type="checkbox"/> Etude des conditions de travail en date du :		
<input type="checkbox"/> Echange avec l'employeur en date du :		
<input type="checkbox"/> Date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise :		
Le cas échéant : date de la 2 ^{ème} visite :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
CAS DE DISPENSE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT		
<i>(articles L. 1226-2-1, L. 1226-12 et L. 1226-20 du code du travail)</i>		
<input type="checkbox"/> « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »		
<input type="checkbox"/> « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »		
CONCLUSIONS ET INDICATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT (art. L. 4624-4)		
DATE :		
NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN		

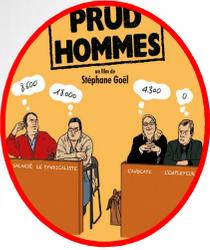
NB : Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail
Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :
Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).

➤ Conforme au modèle figurant dans l'Arrêté du 16 octobre 2017

- être éclairé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié
- mentionner les motifs de l'avis du médecin dans le dossier médical.
- peut dispenser d'obligation de reclassement

➤ Transmission

- salarié
- employeur



2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

la foire
aux
questions

3 points

- * l'action avec mises en situation
- * les règles de procédure
- * conciliation secret médical

**Avis médical
d'inaptitude**

Dorénavant, **obligatoirement**
accompagné de **conclusion**
écrite motivée.

Si l'avis n'est pas clair, n'hésitez
pas à vous rapprocher de votre
Médecin du Travail

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments

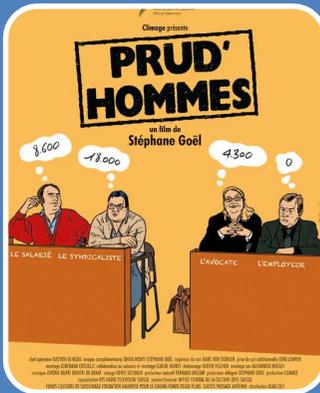
**Nouvelle procédure 2017 :
Contestation possible**

En référé devant le conseil des Prud'hommes

Deviens payante (frais de justice et d'expertise)

*Consiste en la désignation d'un Médecin expert, dont la
décision se substitue aux éléments de nature médicale qui ont
justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications
contestées*

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes *l'action*



Qui peut contester

- employeur
- salarié quelque soit le statut
- médecin du travail n'est pas partie



L'objet de la contestation

art L .4624-7 c trav

- ce qui relève du référé
- ce qui est exclu

Cass. avis, 17 mars 2021, n° 15002 PI

LE recours doit porter sur l'avis lui-même et non sur un vice affectant la procédure de constatation de l'inaptitude suivie par le médecin du travail

- **Énoncé de la demande d'avis**

1. La demande est ainsi formulée :

- "1) Le conseil des prud'hommes statuant selon la procédure prévue à l'article L. 4624-7 du code du travail dans sa dernière rédaction, **est-il compétent pour connaître de l'irrespect, par le médecin du travail, des procédures et diligences prescrites** par la loi et le règlement, notamment celles issues des articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du même code ?
- 2) Dans la négative, le conseil des prud'hommes est-il compétent pour prononcer la nullité ou l'inopposabilité, selon la procédure de droit commun au fond, des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail sans que les procédures et diligences prescrites par la loi et le règlement, notamment celles issues des articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du même code, aient été respectées ?
- 3) Dans l'affirmative, sur quelle partie repose la charge de la preuve du respect par le médecin du travail des procédures et diligences prescrites par la loi et le règlement, notamment celles issues des articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du même code ?"

- **Examen de la demande d'avis**

PAR CES MOTIFS, la Cour :

- EST D'AVIS QUE la contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes, en application de l'article L. 4624-7 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, doit porter sur l'avis du médecin du travail. Le conseil des prud'hommes peut, dans ce cadre, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis.
- Il substitue à cet avis sa propre décision, après avoir le cas échéant ordonné une mesure d'instruction.
- Il ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail.

Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558 FS-PI

le juge amené à substituer sa décision à celle du médecin du travail peut conclure à une aptitude assortie de réserves, quand bien même ces dernières impliqueraient une modification du contrat de travail

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 mars 2019), Mme Y... a été engagée le 2 novembre 2007 par la société Grand **Casino du Touquet en qualité de changeur traiteur de monnaie**.

2. Le 1er octobre 2018, le médecin du travail a émis **un avis d'inaptitude** en ces termes : conformément à l'article R. 4624-42 du code du travail, confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22h ; possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication ; capacité à bénéficier d'une formation".

3. La salariée a **saisi la juridiction** prud'homale statuant en la forme des référés d'un recours contre cet avis.

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à **l'arrêt de substituer à l'avis d'inaptitude délivré le 1er octobre 2018 par le médecin du travail, un avis d'aptitude** au poste de changeur traiteur de monnaie occupé par Mme Y..., avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures, alors :

« 1° / que les restrictions constatées par le médecin du travail, lorsqu'elles impliquent l'affectation du salarié sur un autre poste ou la modification de son contrat de travail, ne peuvent conduire qu'à la formulation d'un avis d'inaptitude ; qu'il en résulte que, lorsque le médecin du travail constate que l'état de santé du salarié ne lui permet plus de travailler de nuit, cependant que le salarié occupait jusqu'alors un poste soumis à un tel horaire, l'avis qu'il émet est nécessairement un avis d'inaptitude ; qu'au cas présent, dès l'instant où il était constant que depuis son embauche et jusqu'à la date de l'avis du médecin du travail le 1er octobre 2018, Mme Y... était soumise à un horaire de nuit et relevait du régime des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-1 du code du travail, la contre-indication relative à l'exercice de tout travail après 22 heures conduisait nécessairement à envisager une modification du contrat de travail de l'intéressée et s'analysait dès lors légalement en un avis d'inaptitude ; qu'en substituant à l'avis d'inaptitude du 1er octobre 2018 un avis d'aptitude avec réserves concernant le travail après 22 heures, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 4624-4, L. 4624-7 et L. 3122-2 du code du travail ;

2°/ que les avis d'inaptitude ou d'aptitude délivrés par le médecin du travail reposent sur une analyse de l'état de santé du salarié ; que le juge, saisi sur le fondement de l'article L. 4624-7 du code du travail, ne peut prétendre substituer son appréciation à celle du médecin du travail qu'à la condition de disposer lui-même, au besoin en ordonnant une mesure d'instruction, d'éléments médicaux lui permettant de statuer sur l'aptitude du salarié à son poste de travail ; qu'au cas présent, le médecin du travail avait déclaré Mme Y... « inapte à son poste de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22h. Possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication. Capacité à bénéficier d'une formation » ; qu'en infirmant cet avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail pour lui substituer un avis d'aptitude avec réserves, sans indiquer, fût-ce sommairement, les éléments relatifs à l'état de santé de la salariée sur lesquels elle se fondait pour délivrer un tel avis d'aptitude, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4624-7 du code du travail. »

Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558 FS-PI

- Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 du code du travail, d'une part, que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental du travailleur, d'autre part, que ce n'est que s'il constate, après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, que le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail. **Il s'ensuit que la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude.**

6. Ayant relevé que les restrictions émises par le médecin du travail concernaient le travail de nuit après 22 heures, et constaté que la salariée pouvait occuper son poste, avec des horaires de jour, l'employeur ayant d'ores et déjà aménagé ses horaires de travail depuis le mois d'août 2018, la cour d'appel en a exactement déduit que la salariée était apte à son poste de travail, avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures, et a ainsi légalement justifié sa décision.

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

Mises en situation



Ces demandes relèvent-elles de la formation des référés du conseil de prud'hommes.

1 : Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique. L'employeur conteste l'avis car conteste la nécessité d'une chaise ergonomique pour raison médicale

2 : Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique mais l'employeur ne réalise pas cet aménagement. Le salarié conteste l'absence de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail.

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

Mises en situation

Affaire

les faits
les prétentions

Délibéré

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

Mises en situation

Affaire
les faits
les prétentions

Délibéré

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nevers, pris en sa formation de Référé, statuant publiquement, par ordonnance contradictoire et en premier ressort ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

SE DECLARE incompétent pour qualifier ou requalifier une inaptitude et dire si elle a une origine professionnelle ou non professionnelle ;

DIT que la partie la plus diligente peut mieux se pourvoir si elle le désire,

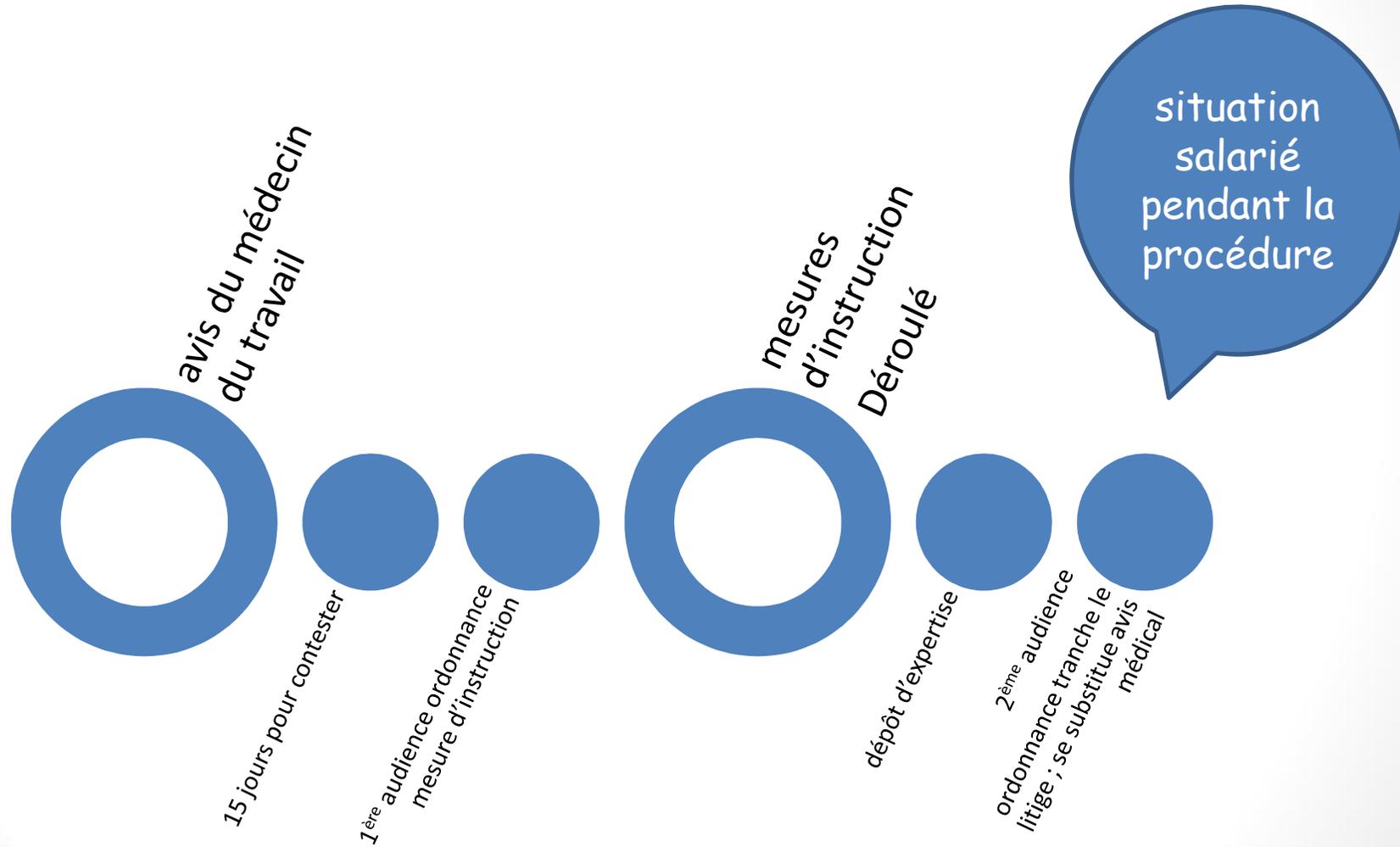
DÉBOUTE les parties de l'ensemble de leurs demandes,

DIT que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens.

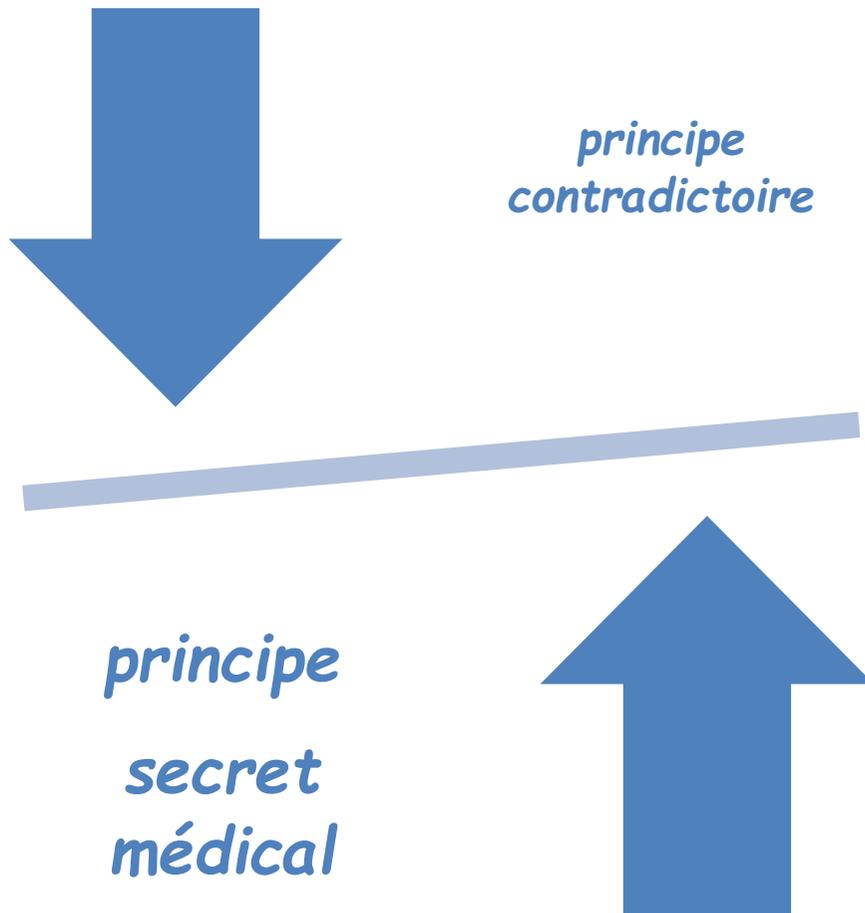
Ainsi fait, ordonné et mis à disposition au greffe, le jour, mois et an que dessus.

En foi de quoi la minute de la présente ordonnance a été signée par le Président et le Greffier.

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes *les règles de procédure*



2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes *la conciliation contradictoire /secret médical*



rapport d'expertise

donne les éléments d'information utiles sur le poste du salarié et ses contraintes et répond à la question de l'aptitude du salarié à occuper son poste, sans en expliciter les raisons médicales

audience

Il appartient au juge s'il souhaite poser de nouvelles questions à l'audience, de se limiter aux questions techniques en rapport avec le litige, dans le respect du secret médical.

rédaction décision

Le juge ne spécifie pas les raisons médicales constituant le support de la décision à

Le Ministère du Travail détaille la procédure de recours contre les avis d'inaptitude dans un Questions-réponses

« Recours contre un avis d'inaptitude », 20 octobre 2020

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Rechercher

Actualités | Le ministère en action | Ministère | Métiers et concours | Démarches et ressources documentaires | Europe et international | DARES - Etudes et statistiques | Presse

Dr. du travail | Dialogue social | Emploi | Formation professionnelle | **Santé au travail** | Retraite

Accueil > Santé au travail > Suivi de la santé au travail > Recours contre un avis d'inaptitude

Recours contre un avis d'inaptitude

publié le : 20.10.20 - mise à jour : 26.10.20

A+ A- [Print]

[Email] [Twitter] [Facebook]

Le recours contre un avis d'aptitude, une proposition d'aménagement de poste ou un avis d'inaptitude prononcé par un médecin du travail s'exerce devant le conseil de prudhommes. Qui peut l'exercer ? Dans quels délais ? Selon quelle procédure ? Comment se déroulent les opérations d'expertise, le rôle de chacun des acteurs ? Comment combiner le principe du contradictoire avec le respect du secret médical ? Ce « questions réponses », qui s'adresse aux conseils des prud'hommes et aux médecins-inspecteurs désignés comme experts, répond aux principaux points techniques et juridiques propres au traitement de ce contentieux des avis du médecin du travail.

La procédure et son objet (article L. 4624-7 du code du travail)

► Qui peut contester ?

L'employeur.
Le salarié, quel que soit le statut de son contrat (CDI, CDD, intérim), même en période d'essai ou en formation.

Questions-réponses

- Le CPH peut-il se faire remettre le dossier médical en santé au travail et statuer au vu de ce dossier ?
- Le juge prud'homal peut-il désigner une autre personne que le médecin-inspecteur du travail ?
- Qui est le tiers dont le médecin-inspecteur peut s'adjoindre le concours ?
- Qui décide d'adjoindre un spécialiste à l'expert ?
- Le médecin du travail peut-il
- Le médecin-inspecteur désigné peut-il se faire récuser ? être entendu par le CPH
- Comment réagir à une récusation ?
- Faut-il fixer un délai pour la remise du rapport ?

Synthèse du matin

