

2ème partie

Les suites de la déclaration d'inaptitude



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



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

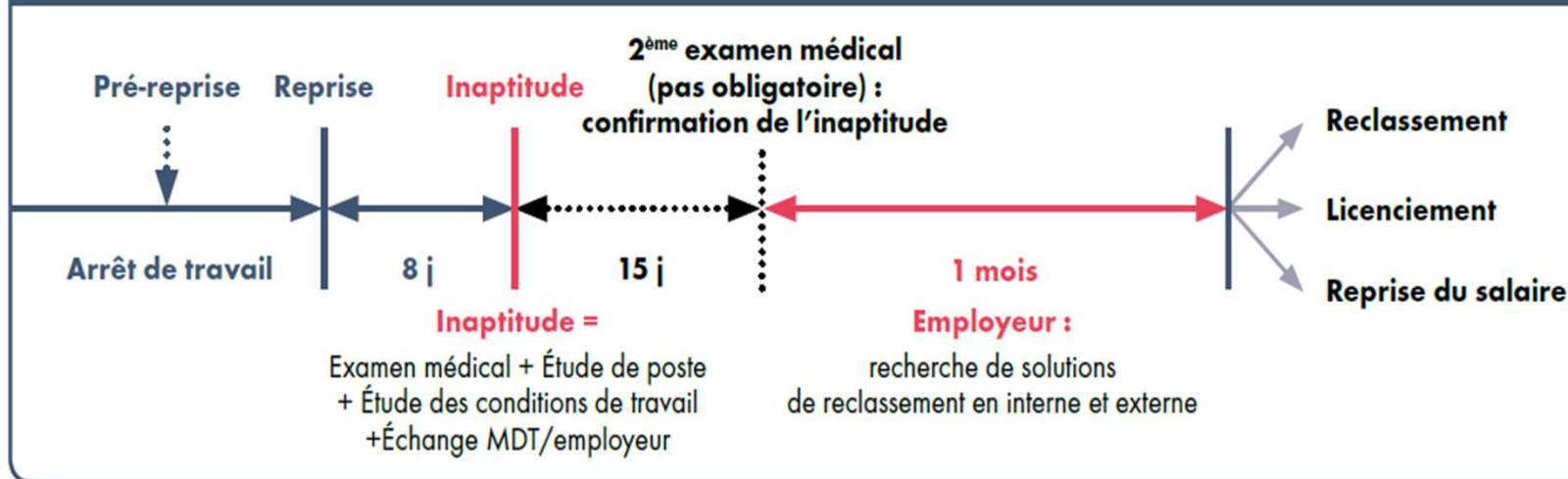


1/L'obligation de l'employeur de reclassement suite à l'inaptitude

3 points

- * la recherche
- * les règles de procédure
- * la situation du salarié pendant la procédure

PROCESSUS D'INAPTITUDE





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



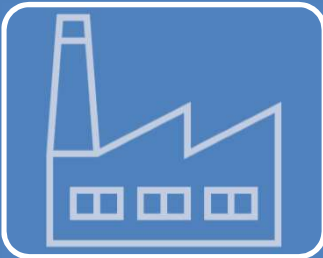
Les cas

- quand
- dispense



Les caractéristiques de l'emploi proposé

- aussi comparable que possible à l'emploi occupé
- œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes
- appréciation du caractère sérieux de la recherche*



Le périmètre de la recherche

- entreprise
- groupe

Sociale, 23 novembre 2016, n°14-26.398 et 15-18.092

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 11 septembre 2014), que M. X... a été engagé le 29 novembre 2002 par la **société Lidl en qualité de préparateur de commandes** ; qu'il a été victime d'un accident du travail le 16 août 2010 et a, le 10 janvier 2011, été déclaré **inapte à son poste de travail avec mention d'un danger immédiat** ; qu'il a été licencié pour **inaptitude et impossibilité de reclassement** le 25 mars 2011 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé et de le débouter de ses demandes relatives à la rupture, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, qui peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte, **de justifier qu'il n'a pu**, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, **le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises** dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; **que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain** des juges du fond ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger, la cour d'appel, qui a souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Vis ma vie !

Vous répondez aux questions des salariés

J'ai été déclarée inapte
à mon poste de travail.

Mon employeur peut-il
me proposer un poste
avec baisse de salaire ?

Puis-je refuser ?





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



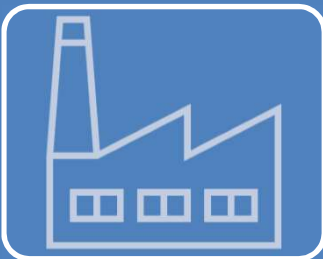
Les cas

- quand
- dispense



Les caractéristiques de l'emploi proposé

- aussi comparable que possible à l'emploi occupé
- œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes
- appréciation du caractère sérieux de la recherche



Le périmètre de la recherche

- entreprise
- groupe

mise en situation périmètre salarié kinésithérapeute dans une association membre fédération

20 mars 2017

déclaré inapte

après 2 visites 6 et 20 mars



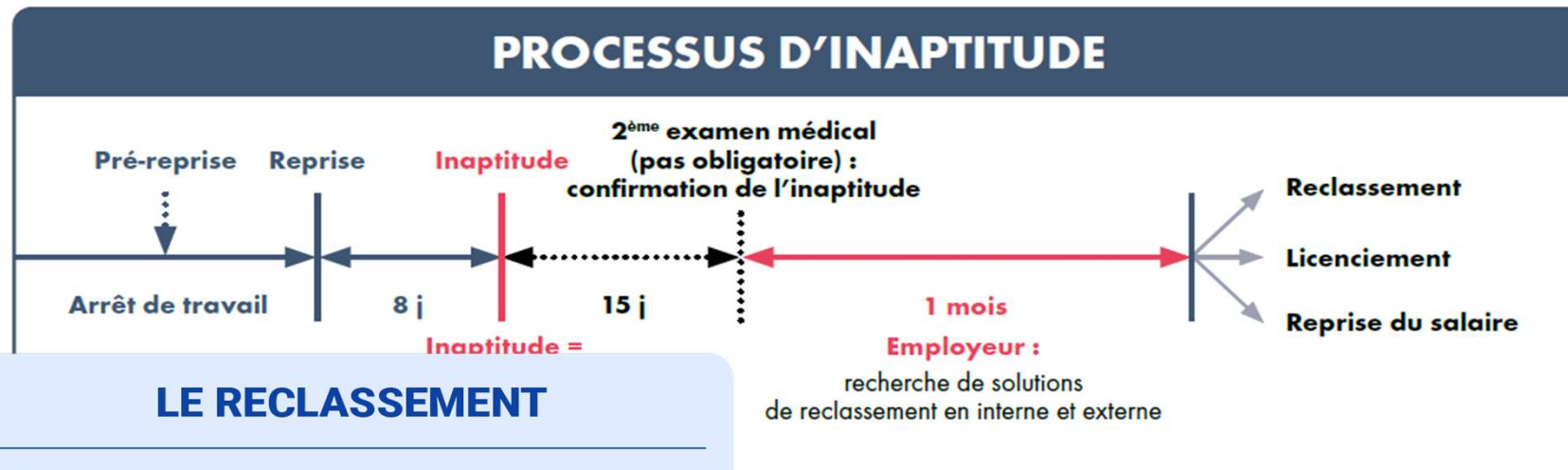
2 mai 2017

licencié pour inaptitude

impossibilité d'effectuer des tâches de travail entraînant une sollicitation
forcée et répétée des membres supérieurs, du rachis cervical dorso
lombaire , le port de charges lourdes



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



LE RECLASSEMENT

RECLASSEMENT OBLIGATOIRE : OBLIGATION DE MOYEN



DÉLAI POUR LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

1 mois

À COMPTER DE LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE



PROCÉDURE À SUIVRE POUR LE RECLASSEMENT

➔ CONSULTATION FORMELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL OU DU **CSE**

➔ **ACCORD** DU SALARIÉ



Pas de reclassement si l'avis d'inaptitude le mentionne expressément

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'obligation de consulter le CSE sur les propositions de reclassement d'un salarié atteint d'une inaptitude professionnelle, a été étendue à l'inaptitude non professionnelle. La violation par l'employeur de son obligation de recueillir l'avis du CSE sur le reclassement, prive le licenciement prononcé ultérieurement de cause réelle et sérieuse.

C'est obligation d'information doit être respectée même en l'absence de proposition de reclassement.
soc., 30 septembre 2020, no 19-11.974

consultation CSE même en l'absence de proposition de reclassement

soc., 30 septembre 2020, no 19-16.488 F-PB

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 6 février 2018), M. B... a été engagé le 23 janvier 2013 par la société Médica service en qualité d'agent d'exploitation polyvalent.
2. Il a été placé en arrêt de travail à la suite d'un **accident du travail**, et **déclaré inapte** par le médecin du travail à l'issue des visites de reprise des 9 et 23 juillet 2015.
3. Il a été **licencié pour inaptitude** et impossibilité de reclassement le 25 août 2015, et a saisi la juridiction prud'homale.

Examens des moyen

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de sa demande au titre de la rupture du contrat de travail, alors « qu'il résulte de l'article L. 1226-10 du Code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli par l'employeur avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle soit engagée ; que l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dont la violation est sanctionnée par l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 du code du travail par un motif tiré de l'absence de proposition de reclassement ; qu'en retenant que faute de proposition de reclassement, l'exigence d'un avis des délégués du personnel ne résulte pas de l'article L. 1226-10 du code du travail dans ses dispositions applicables en la cause, la cour d'appel a violé cette disposition. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Selon ce texte, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. **Cette proposition prend en compte après avis des délégués du personnel**, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

6. Pour débouter le salarié de sa demande au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que si les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail exigent que l'avis des délégués du personnel intervienne avant la proposition de reclassement, **une telle exigence ne résulte, en l'absence de proposition de reclassement, ni de ce texte, ni de l'article L. 1226-12 du même code.**

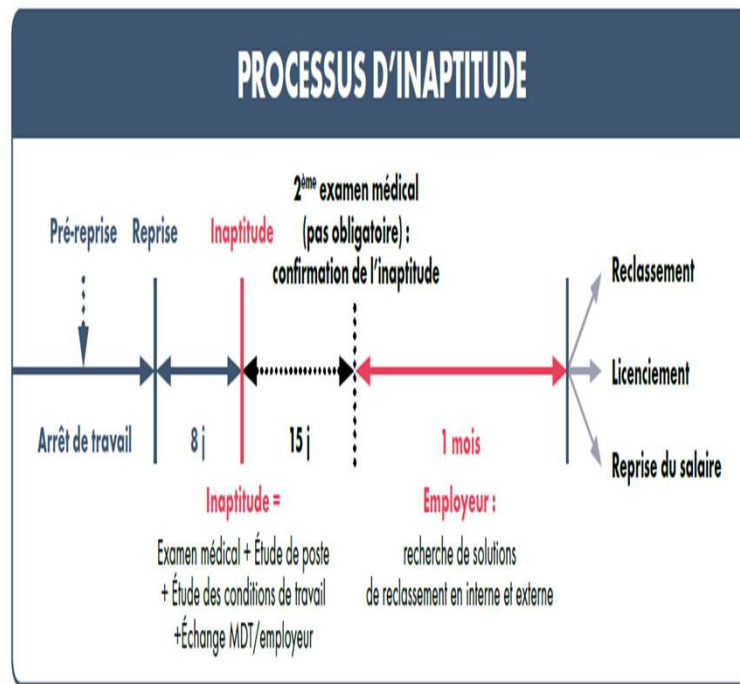
7. En statuant ainsi, alors que le salarié ayant été déclaré inapte à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, **il appartenait à l'employeur de consulter les délégués du personnel** sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 février 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;



1/L'obligation de l'employeur de reclassement suite à l'inaptitude *la situation du salarié pendant la procédure*



- pendant la procédure
- 1 mois après la déclaration d'inaptitude
- si contestation devant CPH

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



1

- Rupture du CDD

2

- Rupture du CDI
 - motif
 - procédure / calcul indemnités
 - contestation



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

La rupture du CDD du salarié

- CDD peut être rompu de manière anticipée si l'une des conditions suivantes est remplie :
 - le salarié a refusé l'emploi que l'employeur a proposé
 - l'employeur justifie de l'impossibilité de proposer un emploi
 - L'avis mentionne que le maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
 - L'avis mentionne que l'état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi
- Si rupture injustifiée => versement des salaires jusqu'à la fin du CDD
- conséquence si absence consultation CSE



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

TOUT SAVOIR SUR LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

L'inaptitude consiste en l'inadéquation de l'état de santé physique et/ou mental du salarié par rapport au travail qu'il doit effectuer.

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

LE RECLASSEMENT

RECLASSEMENT OBLIGATOIRE : OBLIGATION DE MOYEN

DÉLAI POUR LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT
1 mois À COMPTER DE LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE

PROCÉDURE À SUIVRE POUR LE RECLASSEMENT

- CONSULTATION FORMELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL OU DU CSE
- ACCORD DU SALARIÉ

Pas de reclassement si l'avis d'inaptitude le mentionne expressément

COMMENT SE DÉROULE LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE ?

- EXAMEN MÉDICAL DU SALARIÉ** PAR LE MÉDECIN DE TRAVAIL
- ÉTUDE DU POSTE ET DES CONDITIONS** DE TRAVAIL DU SALARIÉ
- PRÉSENTATION AU SALARIÉ DES **MESURES POSSIBLES** VOIRE SON ÉVENTUEL CHANGEMENT DE POSTE
- NOTIFICATION À L'EMPLOYEUR DE L'**AVIS D'INAPTITUDE** ET DES MESURES PROPOSÉES EN CONSÉQUENCE.

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

- LA CONVOCATION** À L'ENTRETIEN PRÉALABLE
- L'ENTRETIEN PRÉALABLE**
- LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS**
- CONSULTATION DE LA CSE ET DE L'INSPECTION DU TRAVAIL** POUR LES SALARIÉS PROTÉGÉS

CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE

INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE
VERSEMENT D'UNE **INDEMNITÉ TEMPORAIRE D'INAPTITUDE** PAR LA CPAM, AVANT LE RECLASSEMENT.

INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE
PAS DE SALAIRE PENDANT **1 MOIS**, AVANT LE RECLASSEMENT

LES CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

INDEMNITÉ SPÉCIALE COMPENSATRICE DE PRÉAVIS
INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉ PAYÉ
DROITS AU CHÔMAGE



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

Les motifs de licenciement

1

- l'employeur est dispensé de reclasser
 - L'avis mentionne que le maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable pour la santé
- L'avis mentionne que l'état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

2

- l'employeur reclasse MAIS le salarié refuse

3

- l'employeur justifie de l'impossibilité de proposer un emploi

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

La procédure de licenciement

question de la
consultation
préalable du CSE

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE



mise en situation salarié kinésithérapeute

20 mars 2017

déclaré inapte
après 2 visites 6
et 20 mars

2 mai 2017

licencié pour
inaptitude



4 avril
entretien
préalable

6 avril 2017

consultation
DP

jugement TPH Dijon section diverses

26 juin 2020

Le Juge départiteur, statuant seul, après avis sollicité des conseillers prud'homaux ayant siégé au bureau de jugement ayant conduit au procès-verbal de partage de voix, par décision rendue par mise à disposition et en premier ressort :

- constate que la procédure de licenciement est irrégulière, à défaut pour les délégués du personnel d'avoir été consultés avant l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude professionnelle

- condamne en conséquence l'ASSOCIATION [REDACTED] FRANCHE COMTE à payer à M. [REDACTED] la somme de VINGT SEPT MILLE CENT TRENTE HUIT EUROS DOUZE (27.138,12 euros)

- condamne l'ASSOCIATION [REDACTED] FRANCHE COMTE à payer à M. [REDACTED] la somme de MILLE SEPT CENT DIX EUROS UN (1.710,01 euros) au titre du reliquat de l'indemnité spéciale de licenciement due, laquelle produira intérêts au taux légal à compter du 7 septembre 2017

- condamne l'ASSOCIATION [REDACTED] FRANCHE COMTE à produire au salarié les documents légaux rectifiés

- condamne l'ASSOCIATION [REDACTED] FRANCHE COMTE à payer à M. [REDACTED] la somme de MILLE EUROS (1.000 euros) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

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

Les indemnités de licenciement

- **Si MNP**

- Indemnité légale ou conventionnelle
- indemnités de congés payés
- pas de préavis mais prise en compte dans le calcul ancienneté

- **si AT/MP**

- Indemnité légale ou conventionnelle X2
- **est-elle automatique ?**
- indemnités de congés payés
- indemnités de préavis

- **Calcul indemnités**

- **texte applicable : plus favorable**

- loi : $\frac{1}{4}$ mois de salaire puis $\frac{1}{3}$ de mois par année d'ancienneté
- convention collective

- **calcul salaire mensuel moyen selon la formule la plus avantageuse**

- moyenne douze derniers mois précédant l'arrêt
- moyenne trois derniers mois précédant l'arrêt

- **calcul de l'indemnité**

- **X 2 si inaptitude d'origine professionnelle**



Intégration du préavis pour calculer l'ancienneté

Chambre sociale, 22 novembre 2017, 16-13.883, Inédit

- Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 5 septembre 1989 en qualité de tôlier chaudronnier par la société LGI industrie ; qu'ayant été **victime d'un accident de trajet** survenu le 9 juin 2011, il a été **déclaré inapte** à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 1er et 20 mars 2013 ; que le 18 juin suivant, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur les premier, deuxième, quatrième et cinquième moyens :

Attendu qu'il n'y pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le troisième moyen, lequel est recevable :

Vu l'article L. 1226-4, alinéa 3, du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement prenant en compte la durée du préavis, l'arrêt retient que dès lors que l'inaptitude du salarié est étrangère à un accident du travail, l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié puisque qu'il n'est pas en mesure de l'effectuer ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **la durée du préavis devait être néanmoins prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de M. X... en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 19 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

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

Les indemnités de licenciement

- **Si MNP**

- Indemnité légale ou conventionnelle
- indemnités de congés payés
- pas de préavis mais prise en compte dans le calcul ancienneté*

- **si AT/MP**

- Indemnité légale ou conventionnelle X2
- est-elle automatique ?*
- indemnités de congés payés
- indemnités de préavis

- **Calcul indemnités**

- **texte applicable : plus favorable**

- loi : $\frac{1}{4}$ mois de salaire puis 1/3 de mois par année d'ancienneté
- convention collective

- **calcul salaire mensuel moyen selon la formule la plus avantageuse**

- moyenne douze derniers mois précédant l'arrêt
- moyenne trois derniers mois précédant l'arrêt

- **calcul de l'indemnité**

- **X 2 si inaptitude d'origine professionnelle**



Soc 4 mai 1999, 97-41.484, Inédit

- Mais attendu qu'après avoir exactement rappelé que les dispositions du Code du travail sont autonomes par rapport au droit de la sécurité sociale et qu'il appartient aux juges du fond de rechercher eux-mêmes l'existence du lien de causalité entre l'origine professionnelle de l'affection et l'activité du salarié, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté que l'inaptitude du salarié était la conséquence des séquelles traumatiques dues à l'accident du travail dont il avait été victime le 24 février 1983 ; que le moyen qui, sous couvert de grief non fondé de violation de la loi, ne tend qu'à remettre en cause ces constatations, ne saurait être accueilli ;

Conseil de prud'hommes de DIJON, 11 janvier 2019, RG 16/00929

- *« En l'absence de tout élément de preuve fourni par le salarié, il convient de retenir l'absence de lien de causalité entre l'inaptitude déclarée et l'accident du travail (...) Par suite il y a lieu de débouter le salarié de sa demande tendant au règlement de l'indemnité spéciale de licenciement ».*
-
- => c'est au salarié d'apporter la preuve de l'origine professionnelle de l'inaptitude
- il appartient au Conseil de Prud'hommes de forger sa conviction au vue des éléments apportés par les parties. *Cass. Soc. 26 janvier 2011, n°09-41358*
- si le Médecin du travail peut porter une appréciation sur l'origine de l'inaptitude constatée, par la remise du document prévu à l'article R46-24-47 du code du travail, **cette appréciation n'emporte pas qualification définitive**

Les indemnités de licenciement

foire aux questions



1

- un accord collectif peut-il exclure l'indemnité pour inaptitude ?

2

- quid si refus fautif du salarié d'un poste de reclassement proposé ?

un accord collectif ne peut exclure les salariés inaptes de l'indemnité de licenciement

Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-17.092 FS-PB

Réponse de la Cour

5. Même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination.

6. En l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue.

7. La cour d'appel ayant constaté que la convention d'entreprise « personnel au sol » d'Air France révisée le 1er janvier 2013, prévoyait une indemnité de licenciement plus favorable que celle prévue à la convention nationale du personnel au sol des entreprises du transport aérien, dite CCNTA, et que n'étaient exclus du bénéfice de cette indemnité plus favorable que les salariés licenciés pour un motif disciplinaire d'une part, et pour inaptitude physique ou invalidité d'autre part, a exactement décidé que cette clause était inopposable à la salariée licenciée en raison de son inaptitude.

8. Ayant relevé ensuite que, selon l'article 4 du chapitre 2 du titre 2 du même accord d'entreprise, pour l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement sont comptés comme temps de service validables les durées des périodes d'indisponibilité pour raison de santé avec solde ou sans solde dans la mesure où elles donnent lieu à une indemnisation par le régime de prévoyance, et constaté que la salariée avait, pendant la durée de son congé maladie, été indemnisée par le régime de prévoyance Vivinter, la cour d'appel en a déduit exactement que ces périodes devaient être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressée

Les indemnités de licenciement

foire aux questions



1

- un accord collectif peut il exclure l'indemnité pour inaptitude ?

2

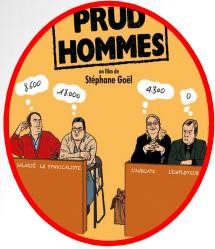
- quid si refus fautif du salarié d'un poste de reclassement proposé ?

Vis ma vie !

Vous répondez aux questions des salariés

Je vais être licencié pour inaptitude suite à un burn out.
J'ai fait une demande de reconnaissance de MP mais je n'ai pas encore la réponse.
Quelle indemnité doit me verser l'employeur ?





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

La contestation

- Les demandes devant le TPH
 - Les fondements
 - insuffisance de recherche de reclassement
 - non consultation CSE
 - manquement obligation sécurité
 - ***
 - Les demandes indemnitaires
 - Si MNP : licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - Si MP/AT : réintégration
 - Cas spécifique que contentieux complexe
- Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985 FS-PB**

Licenciement pour inaptitude trouvant sa source dans un harcèlement moral : moyens d'action du salarié protégé

Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985 FS-PB

- Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, **il appartient à l'administration du travail de vérifier que celle-ci est réelle et justifie son licenciement. Il ne lui appartient pas** en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, **de rechercher la cause de cette inaptitude**, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail. Ce faisant, **l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude** lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.
- À cet égard, si le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur, il lui appartient, le cas échéant, de faire droit aux demandes de dommages-intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

foire aux questions



j'ai été déclaré
inapte, puis-je
signer une rupture
conventionnelle ?

INAPTITUDE PROFESSIONNELLE ET
RUPTURE CONVENTIONNELLE



QCM de validation

1/15 - Un salarié est en arrêt pendant un mois et demi, suite à un accident de la circulation, intervenu dans le cadre d'un déplacement professionnel. L'employeur doit organiser une visite de pré-reprise avant la fin de l'arrêt.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✗
- Faux ✓

*L'arrêt étant de plus de 30 jours, l'employeur doit organiser une **visite de reprise** dans les 8 jours suivant la reprise du travail. La **visite de pré-reprise** est obligatoire pour les arrêts supérieurs à trois mois et est effectuée à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil.*

QCM de validation

2/15 - Dans le cadre de la visite médicale, un infirmier du service de santé au travail peut établir un avis d'inaptitude.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai
- Faux ✓

*Si un infirmier peut effectuer des **visites d'information et de prévention**, seul le médecin du travail peut apprécier l'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié à tenir son poste de travail.*

QCM de validation

3/15 - Un médecin du travail établit un avis d'aptitude en demandant à ce que le salarié ne soit pas en station debout prolongée et ne porte pas de poids supérieur à 7 kg. Si l'employeur ne peut pas adapter le poste, il peut licencier le salarié pour inaptitude.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai
- Faux ✓

Seul un **avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail** peut permettre d'envisager un licenciement.

QCM de validation

4/15 - Le constat d'inaptitude ne nécessite qu'une seule visite auprès du médecin du travail, sauf si ce dernier estime que des examens complémentaires sont nécessaires pour motiver sa décision.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✗
- Faux ✓

*Avant le 1^{er} janvier 2017, la procédure de constat de l'inaptitude supposait **deux visites espacées de 15 jours minimum**. Le principe reposait, en effet, sur deux visites sauf dans deux exceptions où seule une visite était nécessaire. La première exception était liée à l'existence d'une visite de pré-reprise datant de moins de 30 jours. La seconde renvoyait à une situation de danger immédiat pour le salarié, soumise à l'appréciation du médecin du travail. Dorénavant, le principe repose sur **une visite unique**. Ce n'est que si le médecin du travail estime nécessaire des **examens complémentaires** pour motiver sa décision qu'un second examen a lieu dans un délai maximal de 15 jours.*

QCM de validation

5/15 - Si le médecin du travail envisage de prononcer une inaptitude, il doit, avant de rendre son avis d'inaptitude, réaliser ou faire réaliser une étude de poste ainsi qu'une étude des conditions de travail dans l'entreprise.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

*Afin de formaliser auprès de l'employeur un avis éclairé en termes de **reclassement**, l'**avis d'inaptitude** est subordonné à une **étude de poste**, d'une part, et à une **étude des conditions de travail** dans l'entreprise, d'autre part. Par ailleurs, le médecin doit s'assurer de l'actualisation de la fiche d'entreprise. A partir de là, il est en mesure de réaliser un échange avec l'employeur sur les perspectives de reclassement dans l'entreprise puis de prononcer, le cas échéant, l'inaptitude.*

QCM de validation

6/15 - Un salarié en absence depuis 5 mois peut solliciter une visite de pré-reprise auprès du service de santé au travail afin d'envisager les perspectives d'un retour.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

La **visite de pré-reprise** est obligatoire pour les arrêts supérieurs à trois mois et est effectuée à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil. Pour les arrêts inférieurs à trois mois, le salarié conserve la possibilité de demander un examen auprès du médecin du travail.

QCM de validation

7/15 - Un salarié dont l'employeur n'organise pas de visite de reprise dans le délai requis de 8 jours, peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

*L'employeur étant tenu à une **obligation de sécurité de résultat**, l'absence de visite constitue un **manquement à cette obligation** et justifie que la rupture soit prononcée, le cas échéant, aux torts de l'employeur. Il s'agit d'une **faute grave de l'employeur**.*

QCM de validation

8/15 - Le salarié peut contester l'avis d'inaptitude rendu par le médecin en adressant un courrier au médecin inspecteur régional.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai
- Faux ✓

*A compter du 1^{er} janvier 2017, la contestation des avis émis par le médecin du travail supposait la saisine, dans les 15 jours, du **conseil de prud'hommes** en vue de la désignation d'un **médecin expert**. Mais devant la pénurie des médecins experts en médecine du travail et le coût que cela représente, les **ordonnances Macron** réforment une nouvelle fois la procédure. Dorénavant, il appartient au **conseil de prud'hommes** de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur territorialement compétent, à savoir le **médecin inspecteur régional**, pour l'éclairer sur les questions de nature médicale.*

QCM de validation

9/15 - L'employeur doit chercher une solution de reclassement dans l'entreprise et consulter le CSE, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

*Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'obligation de consultation des DP ou du CSE, à compter de sa mise en place, est généralisée à **tous les avis d'inaptitude** quelle que soit leur origine. A défaut de DP ou CSE alors que l'entreprise compte plus de 10 salariés, l'employeur doit donc être en mesure de fournir un **procès-verbal de carence**.*

QCM de validation

10/15 - Le reclassement doit impérativement intervenir dans un délai inférieur à un mois.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai
- Faux ✓

*La recherche de reclassement doit se faire dans l'entreprise ou le groupe, en tenant compte des recommandations du médecin du travail et sur des postes similaires à celui précédemment occupé, au besoin après une formation d'adaptation. La recherche doit être effectuée de bonne foi **sans un délai impératif**. Néanmoins, si **dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude**, le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires sans que l'éventuelle procédure de licenciement ne puisse être remise en cause.*

QCM de validation

11/15 - Suite à un accident du travail, un salarié est déclaré inapte par le médecin qui estime que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Dans cette hypothèse, l'employeur est dispensé de rechercher une solution de reclassement.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

L'employeur est **dispensé d'effectuer une recherche de reclassement** si le médecin a estimé :

- soit que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
- soit que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

QCM de validation

12/15 - L'employeur est obligé d'organiser une visite de reprise si un salarié lui fait état de la reconnaissance par la CPAM d'une invalidité seconde catégorie le concernant.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

*Depuis le 25 janvier 2011, selon la Cour de cassation, l'employeur est obligé d'organiser une **visite de reprise** si un salarié informe son employeur de son classement **en invalidité seconde catégorie**, sans manifester sa volonté de ne pas reprendre le travail.*

QCM de validation

13/15 - Un salarié licencié pour inaptitude perçoit systématiquement une indemnité de licenciement doublée.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai
- Faux ✓

*Ce n'est que si l'inaptitude a une **origine professionnelle** que le montant légal de l'indemnité de licenciement est doublé et comparé au montant conventionnel non doublé. A partir de cette comparaison, le montant le plus favorable est versé au salarié.*

QCM de validation

14/15 - Le salarié peut être pris en charge par le régime d'assurance chômage dès le lendemain de la notification de son licenciement.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai ✓
- Faux

*Sous réserve du **différé d'indemnisation** et du calcul des **délais de carence**, le salarié licencié pour inaptitude, quelle que soit son origine, peut être pris en charge par le régime d'assurance chômage **dès le lendemain de la notification de la rupture**.*

QCM de validation

15/15 - Le salarié n'étant pas en mesure d'effectuer son préavis, il ne perçoit aucune indemnité à ce titre.

- ☐ Vrai
- ☐ Faux

- Vrai
- Faux ✓

*Lorsque l'employeur, à la date de la notification, a connaissance du **caractère professionnel de l'inaptitude**, le salarié licencié perçoit une indemnité d'un montant équivalent à l'indemnité compensatrice de préavis.*

Synthèse de la journée

