Stage conseillers prud'homaux

L'INAPTITUDE

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

Jeudi 3 et vendredi 4 juin 2021 en visioconférence

➢ **Prise de contact, objectifs, méthodologie**

➢ **Introduction**

* **Actualités sur la santé au travail :** loi de sortie de crise ; réforme santé au travail ; nouveaux tableaux de maladies professionnelles

* **Précisions des notions :** salarié malade, inapte, invalide ; Les différents professionnels de santé ; AT/MP ; types de visites

* **Enjeux :** Statistiques **;** réformes loi El Khomeri et ordonnances Macron ; contentieux important

Matin : La déclaration d'inaptitude

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

- Les conditions
- La procédure préalable
- L'avis d'inaptitude

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

- L'action
- Les règles de procédure
- Conciliation contradictoire/secret médical

Après-midi : Les suites de la déclaration d'inaptitude

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

- La recherche
- La consultation du CSE
- La situation du salarié

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

- La rupture du CDD
- Le licenciement
  Les motifs de licenciement
  Les indemnités de licenciement
  La contestation sur obligation de reclassement ou obligation de sécurité

Conclusion : inaptitude et rupture conventionnelle

QCM de validation

Introduction sur l'inaptitude

Actualités sur la santé au travail

➢ LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire : dispositions droit social

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 »

➢ Proposition de loi sur la santé au travail adoptée par l'Assemblée nationale le 17 février

Les étapes

Janv, 2018 : 1er 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
Mars 2019 lettre d'orientation du Gouvernement, une négociation interprofessionnelle est annoncée mis en juillet échec des négociations
mai 2020 tribune dans Le Journal du dimanche en faveur d'une « grande réforme de la santé
juin 2020 : reprise des négociations qui aboutit le 9 décembre 2020 à la signature ANI
Projet loi discuté depuis février au Parlement

- 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

➢ Nouveaux tableaux maladies professionnelles

décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 institue de nouveaux tableaux de maladie professionnelle spécifiques au Covid-19.
Décret n° 2021-636 du 20 mai 2021 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale

Précisions des notions

➢ Les notions de salarié malade, inapte et invalide

Le salarié malade est le salarié qui s'est vu délivrer par son médecin traitant un arrêt de travail justifiant une incapacité temporaire de travail. La conséquence est la suspension du contrat de travail de ce salarié.
Le salarié inapte est le salarié dont l'inaptitude a été régulièrement constatée par le médecin du travail dans le cadre d'une visite de reprise prévue à l'art. **nouv. 4624-31** ; elle est relative au poste de travail occupé avant l'arrêt de travail.
Le salarié invalide. Est le salarié reconnu comme tel par le médecin conseil qui indique qu'au regard de la situation de l'intéressé, il lui sera difficile de trouver un emploi.

➢ Les différents acteurs de la santé au travail en dehors du CSE

Le médecin du travail est au cœur du dispositif. **Art. L. 4622-3 et s.**
Il a une mission de prévention de l'altération de la santé des travailleurs ; à ce titre, il fait partie du CHSCT. Il intervient pour les différentes visites où il rend un avis relatif à l'aptitude du salarié au poste de travail occupé ou proposé
Le médecin traitant : il est à l'origine de l'arrêt de travail
Le médecin contrôleur chargé par l'employeur de vérifier par la contre-visite médicale si l'état de santé du salarié justifie l'arrêt de travail. C'est un médecin indépendant payé par l'employeur. La portée de son avis reste limitée : seulement suspension IJ complémentaires
Le médecin conseil auprès de la CARSAT : il est compétent pour apprécier notamment la consolidation du salarié, son état d'invalidité

➢ Les notions de AT/MP/MNP

L'accident suppose une action soudaine, la maladie est ***d'apparition progressive*** ; elle est contractée à la suite de l'exposition habituelle à un risque professionnel qui peut être une substance, un microbe ou à une ambiance.
La MP correspond à ***une pathologie liée au travail.*** Selon l'art. **L. 461-1 CSS**, il existe ***deux types*** de MP : les maladies présumées et les maladies reconnues.

➢ Le suivi médical des salariés depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016.

- **des visites d'information et de prévention** lors de l'embauche et de manière périodique pour les salariés qui ne sont pas affectés à des emplois à risques (**C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4624-10 et s.).**
Ces visites effectuées par un médecin du travail ou, sous son autorité, par un collaborateur médecin, un interne ou un infirmier donnent lieu à une attestation de suivi (C. trav., art. R. 4624-14) ;
- **des visites d'aptitude d'embauche et périodiques** art. L. 4624-2 et R.4624- 24 et s
pour les salariés occupés à des emplois à risques effectuées uniquement par le médecin du travail (ou le collaborateur médecin si le protocole l'autorise
- **des visites de reprise C. trav., art. R. 4624-31 et s.**
à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail d'au moins de 30 jours ou après un congé maternité effectuées par le médecin du travail (ou le collaborateur médecin si le protocole l'autorise)
- **des visites facultatives C. trav., art. R. 4624-34**
à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail
Ces visites donnent lieu, selon le cas, à la délivrance d'un avis d'aptitude, d'un avis d'inaptitude, d'une d'attestation de suivi ou de mesures d'aménagement de poste
Un avis d'inaptitude au poste occupé **peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de toutes les visites** dont bénéficie le salarié

Enjeux

➢ **Statistiques**
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

I/ La déclaration d'inaptitude

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

Les conditions

➢ **Notion** L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

➢ **Types de visite**

Le médecin du travail peut prononcer un avis d'inaptitude au travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié :

- lors d'une visite obligatoire de suivi ;
- à l'occasion d'une visite de reprise du travail ;
- ou à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie, par exemple lors d'une visite à la demande.

➢ **Cas l'inaptitude médicale au travail peut être prononcée**

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.

L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail

Après un arrêt de travail de plus de trois mois…

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié lui-même.

La procédure depuis la réforme 8/8/2016

➢ **Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes** :

- Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires
- Réaliser une étude du poste (c'est-à-dire s'assurer que vos conditions de travail soit en adéquation avec votre état de santé) et des conditions de travail

C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires, et réaliser un deuxième examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

- Présenter au salarié les mesures possibles
- Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste.

➢ **Après ces étapes**

le médecin du travail peut déclarer inapte au poste s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que votre état de santé justifie un changement de poste.

L'avis d'inaptitude

L'avis d'inaptitude médicale rédigé par le médecin du travail comporte les conclusions écrites et les indications relatives au reclassement des assurés.

➢ **L'avis d'inaptitude médicale doit**

- 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.

Il doit être conforme au modèle figurant dans **l'Arrêté du 16 octobre 2017** fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste (à consulter sur le site legifrance.gouv.fr).

➢ **Le médecin peut également signaler** :

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

➢ **Transmission de l'avis d'inaptitude médicale**

Le médecin du travail transmet l'avis au salarié et à l'employeur. L'employeur doit le conserver pour pouvoir le présenter à tout moment à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

S'il existe un lien entre l'inaptitude et un accident ou une maladie professionnelle le médecin du travail remet au salarié le formulaire de Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité socialeafin de bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

➢ **L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas** :

un avis concernant ses compétences professionnelles,
un arrêt de travail
une invalidité

I/ La déclaration d'inaptitude

2/ La procédure de contestation devant les prud'hommes

Avant la loi travail, le salarié ou l'employeur pouvait contester un avis médical d'aptitude ou d'inaptitude en adressant un recours à l'inspection du travail dans un délai de 2 mois et en en informant l'autre partie.

L'action

➢ 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.

↳ Le médecin du travail n'est pas défendeur à la contestation

Le Conseil des Prud'homme (CPH) n'est compétent que pour trancher les litiges opposant les parties au contrat de travail (art L.1411-1).

La contestation ne tend pas à faire juger un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un **nouvel avis technique**. En conséquence, le médecin du travail n'est pas partie au litige.

➢ L'objet de la contestation

art L .4624-7 c trav

Quels sont les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le conseil des prud'hommes ?

La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale

Le salarié ou l'employeur peut contester

les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque (L.4624-2)

Les aménagements de poste ou temps de travail recommandés (L.4624-3)

les constats d'inaptitude (L.4624-4).

Sont exclues en référé, les contestations qui relèvent du bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

* sur le déroulé de la procédure d'aptitude/ou inaptitude (vices de procédure)

* les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié (ipossibilité matérielle, coût économique …)

* l'origine professionnelle de l'inaptitude

* le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail

Les règles de procédure

➢ Délai pour agir

La contestation des avis du médecin du travail doit être portée devant le conseil de prud'hommes, dans les 15 jours suivant leur notification.

Passé ce **délai de 15 jours**, la contestation devant le CPH est irrecevable. Le dépassement du délai constitue une fin de non-recevoir. La partie négligente est forclose dans son action.

« L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine » (article R4624-55 du code du travail).

Le médecin du travail est chargé de cette notification (lettre avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé ou envoi électronique…). Pour l'envoi électronique, c'est au juge qu'il appartient de déterminer si le moyen utilisé assure la datation de l'acte.

➢ Étapes

La contestation est jugée selon la procédure accélérée au fond (**art R4624-45 CT**), c'est-à-dire jugée devant la formation de référé du CPH (**art R1455-1 à R1455-4**). La procédure se déroule en deux étapes :

- une première audience qui rappelle l'objet du litige à l'issue de laquelle le CPH va ordonner une mesure d'instruction.
- une deuxième audience après le dépôt du rapport d'expertise.

La 1ère ordonnance se contente d'ordonner une mesure d'instruction avant dire droit.

La 2ème ordonnance tranche le litige au fond. Cette décision se substitue à l'avis médical initial (**art L.4624-7)** Elle est exécutoire par provision (**art R. 1455-12 CT**).

➢ Mesure d'instruction art L. 4624-7

le législateur vise l'ensemble des mesures techniques prévues aux **articles 232 CPC** relevant de différents degrés de complexité (simples constatations, consultation, expertise).

Une mesure d'instruction n'est pas obligatoire si les parties sont prêtes à se concilier ou si le juge estime que d'autres éléments médicaux produits aux débats permettent de trancher le litige sans nécessiter d'autres mesures.

le II de l'article 4624-7 dispose que le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. C'est donc une possibilité, et non une obligation.

Néanmoins, en pratique, la contestation étant de nature médicale et relevant d'une spécialité médicale qu'est la médecine du travail, une mesure d'expertise devrait s'avérer indispensable pour éclairer le juge et donner lieu à un rapport écrit. La décision judiciaire se substituant à l'avis initial du médecin du travail, elle a donc une nature mixte : médicale et juridique

Qui désigner ? Le médecin-inspecteur du travail territorialement compétent. Il est désigné nominativement. En pratique, il est recommandé au greffe du CPH de prendre attache avec la Direccte ou de consulter son site internet, ou celui du ministère du travail ou du ministère de la justice, pour identifier les médecins-inspecteurs compétents sur le ressort.

Déroulé

L'expert se fait remettre les pièces médicales contenues dans le dossier médical santé au travail tenu par le médecin du travail, avec l'accord du salarié. Le salarié peut s'opposer à cette communication, mais il n'échappera pas à l'examen médical par l'expert

L'examen médical se fait sans la présence de l'employeur, mais éventuellement en présence du médecin mandaté par lui et d'un médecin conseil du salarié.

Le médecin mandaté se fait communiquer par l'expert les seuls éléments médicaux ayant fondé l'avis médical initial. Il peut y avoir un dialogue avec l'expert. L'expert peut le cas échéant se déplacer sur site pour faire l'étude de poste, en présence des parties au litige et de leurs avocats, s'il y a lieu.

A l'issue des actes qu'il juge utiles à l'expertise, il reçoit les parties ensemble, éventuellement assistées de leur avocat, pour leur soumettre ses conclusions et recevoir leurs observations.

➢ Situation du salarié pendant le temps de la procédure art L.4624-6CT

La saisine du CPH ne suspend pas le caractère exécutoire et impératif de l'avis initial du médecin du travail

➢ Frais d'expertise

Le CPH rend une ordonnance de taxe qui autorise l'expert à se faire remettre jusqu'à due concurrence les sommes consignées à la Caisse des dépôts et consignations. Le greffe du CPH transmet l'ordonnance de taxe à l'expert

Conciliation contradictoire/secret médical

➢ Le rapport d'expertise : comment combiner réponses à la juridiction et secret médical ?

Le rapport d'expertise répond aux questions contenues dans la mission sans violer le secret médical : il 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.

Ses conclusions constituent un diagnostic actualisé sur la situation.

➢ L'audience : comment concilier le principe du contradictoire et le respect du secret médical à l'audience post expertise ?

Les parties au litige sont convoquées devant le CPH. La présence de l'expert n'est pas requise.

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.

➢ La rédaction de la décision : comment combiner une décision qui tranche la contestation et le secret médical ?

C'est une décision qui tranche le litige et va se substituer à l'avis médical initial. La décision du juge doit donc (comme l'avis médical initial du médecin du travail) uniquement préciser si le poste contractuel tel qu'il est configuré et exercé est compatible avec l'état de santé du salarié, si des aménagements doivent, le cas échéant, y être apportés ou si le salarié est inapte à l'occuper. Le juge ne spécifie pas les raisons médicales constituant le support de la décision à intervenir sous peine de violer le secret médical.

II/ Les suites de la déclaration d'inaptitude

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

La recherche

➢ **Cas**

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités..

Cas de dispense de recherche d'un reclassement Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement. Il peut procéder au licenciement du salarié.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

➢ **Les caractéristiques de l'emploi proposé l'art.. L. 1226-2 c. trav**

L'employeur est tenu de tenter de sauvegarder l'emploi du salarié. La Cour a élaboré le « cahier des charges » de la recherche de reclassement

↳ **Méthode** : Il doit faire des recherches de reclassement en tenant compte des conclusions écrites du médecin.possibilité de limiter les recherches de reclassement selon les souhaits du salarié. **Soc 23 nov 2016, nº 14-26.398 et nº 15-18.092FS-PBRI**

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

↳ **Calendrier chronologique à respecter**

- C'est à *l'employeur de prendre l'initiative* de reclasser le salarié après la déclaration d'inaptitude, en fonction des propositions faites par le médecin du travail.
- Si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail, pour qu'il fasse des propositions
- selon la JP, il ne faut pas aller trop vite
- un délai de réflexion soit laissé au salarié : **2ème Civ. 25/2/2009** licenciement 14 jours après l'inaptitude trop court
- l'employeur ne peut pas tirer d'un premier refus une cause de licenciement

➢ **Le périmètre de la recherche de reclassement.**

La recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait s'apprécie **au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe** auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3et à l'article L. 233-16du code de commerce.

procédure

Depuis le 1er 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**

Portée de l'obligation de reclassement.

SI l'employeur a proposé un poste répondant aux conditions légales, après avoir recueilli l'avis du CSE et respecté les indications du médecin du travail), il est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement.

Situation du salarié

➢ **Rémunération**

L'employeur n'a pas à rémunérer au cours du 1er mois de recherche d'un emploi (sauf si des dispositions conventionnelles contraires le prévoient).

➢ **Situation pendant cet intervalle**

l'inaptitude ne peut-être prononcée que si le ***salarié n'est pas en arrêt maladie*** car durant l'arrêt maladie le contrat de travail est suspendu

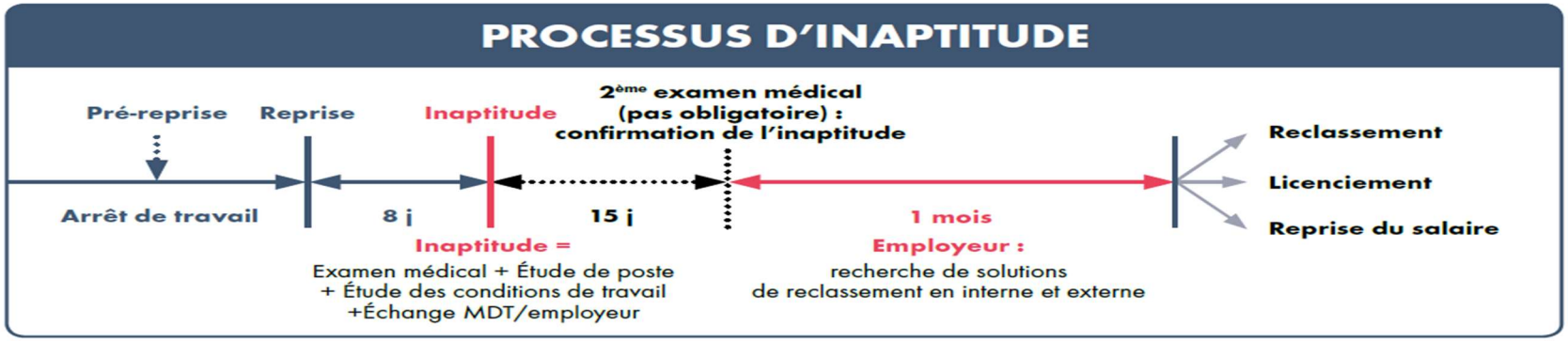
- Pendant cette période, le salarié doit être :
  - en congés avec ou sans rémunération
  - ou à défaut en poste mais l'employeur le dispense de venir travailler tout en le rémunérant selon le principe de précaution.

-D. 1/7/2010 : indemnité versée pour les victimes AT ou MP

le médecin du travail donne un formulaire à remplir

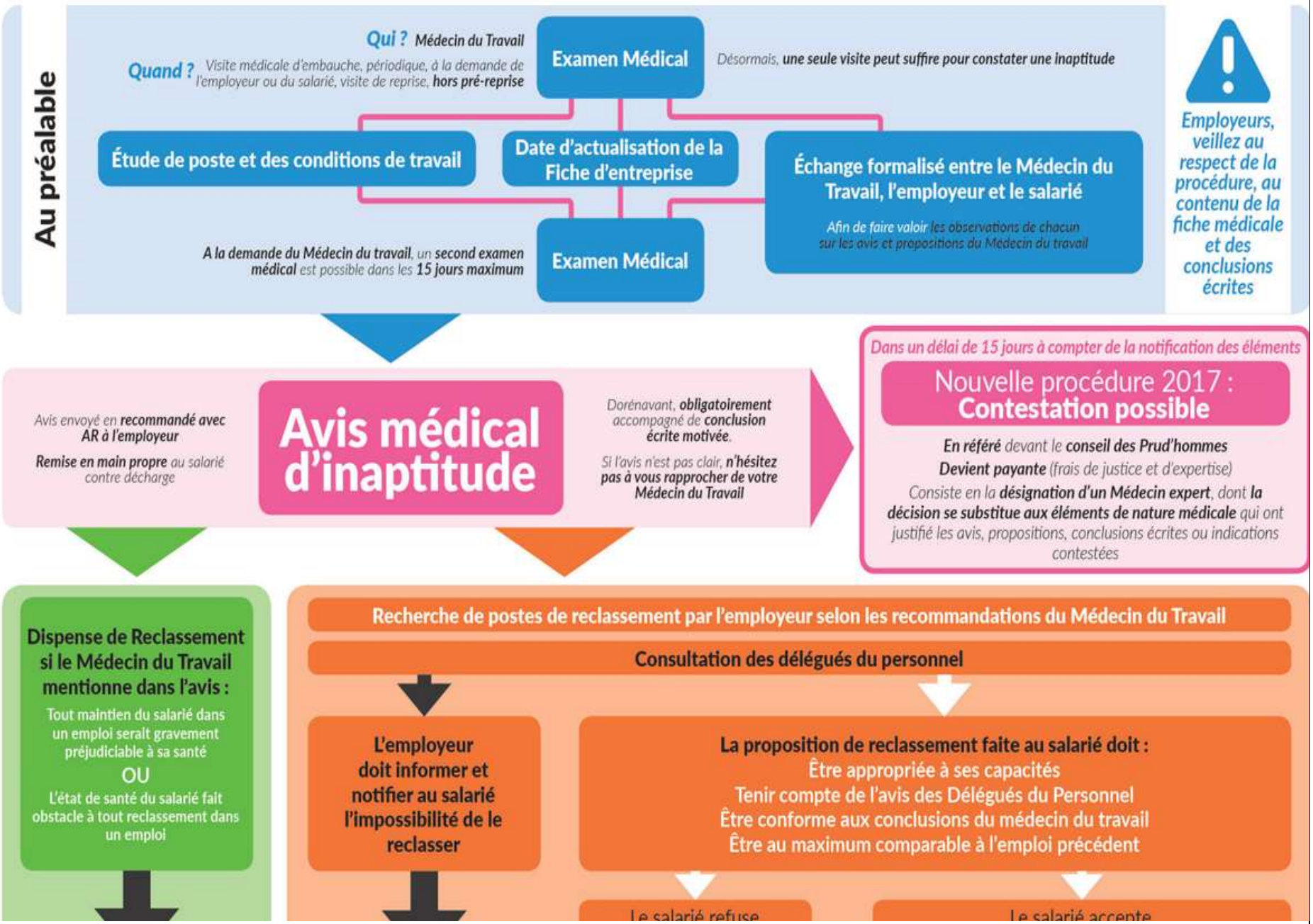
➢ **Reprise du versement du salaire par l'employeur au bout d'un mois**

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail (par exemple : après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel), le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail



II/ Les suites de la déclaration d'inaptitude

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

	Les indemnités	La contestation
➢ Les motifs de licenciement il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier : • de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé, • ou du refus par le salarié de l'emploi proposé. L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. **➢ La procédure de licenciement** **➢ Modèle de lettre de licenciement** Lorsqu'il notifie un licenciement dans les conditions mentionnées ci-dessus (licenciement pour inaptitude) l'employeur peut utiliser le modèle de lettre figurant à l'annexe II du décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017. Attention : l'employeur doit veiller à utiliser le modèle de lettre correspondant à la nature juridique du licenciement envisagé et l'adapter aux spécificités propres à la situation du salarié ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables.	Quelles sont les indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude au travail ? **➢ Inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel** La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité légale de licenciement, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle auquel il peut, le cas échéant, prétendre. Par ailleurs, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat. Le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement (mentionnée à l'article L. 1234-9 du Code du travail). L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Ces dispositions sont également applicables à la rupture d'un contrat à durée déterminée pour inaptitude non professionnelle (voir ci-dessous). En présence d'une inaptitude d'origine non professionnelle, le licenciement prononcé par l'employeur en méconnaissance de son obligation de reclassement, dont celle lui imposant de consulter le comité social et économique (en ce sens, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 30 septembre 2020) est sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis. **➢ Inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel** La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié : • à une indemnité compensatrice pour le préavis non exécuté ; • et à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif. Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, • à une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat. En cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le tribunal saisi peut proposer la **réintégration** du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de **refus de réintégration** par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail applicable aux licenciements nuls ou prononcés en violation d'une liberté fondamentale. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.	Les arguments Licenciement pour inaptitude trouvant sa source dans un harcèlement moral : moyens d'action du salarié protégé

Synthèse sur l'inaptitude en schéma