

L'INAPTITUDE

Me Thierry THAVE
Pérignat-les-Sarlièves
4 novembre 2019

- Inaptitude d'origine professionnelle
- Inaptitude d'origine extra professionnelle
- Le contentieux de l'inaptitude

Remarque préliminaire

- L'article L1132-1 C. trav. interdit toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap du salarié.
- En revanche, l'article L1133-3 dudit Code dispose que « *les différences de traitement fondées sur l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail [...] ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées* ».

La notion d'inaptitude

- **Rappel des notions voisines (et indépendantes)**

-

➤ **L'indisponibilité temporaire au travail ou l'incapacité temporaire de travail : appréciation médicale du médecin traitant. Suspension du contrat de travail.**

➤ **L'invalidité : relève du droit de la Sécurité Sociale. Appréciation médicale du médecin conseil.**

La notion d'inaptitude (suite)

➤ **Déf.** L'inaptitude physique est l'incapacité à occuper le poste de travail.

➤ **Elle peut être :**

- D'origine professionnelle ou non
- Physique ou mentale
- Totale ou partielle
- Définitive ou temporaire

Introduction

- Uniformisation de la procédure de reconnaissance de l'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle depuis 2017
- Uniformisation de la procédure de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle depuis 2017

Introduction (suite)

- Rôle du médecin du travail :
 - Quelle soit ou non d'origine professionnelle, l'incapacité physique dans laquelle un salarié se trouve d'exécuter tout ou partie de son travail doit être constatée par le **médecin du travail**.
 - Sauf dispense expresse du médecin du travail, l'employeur doit chercher à **reclasser** le salarié.

L'avis d'inaptitude physique par le médecin du travail

- Au moins un examen médical, accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires,
- Une étude de poste et des conditions de travail du salarié,
- Un échange, par tous moyens, avec l'employeur

Les différents moments de délivrance de l 'avis d 'aptitude

- **Tous les examens médicaux pratiqués par le médecin du travail ont pour objet d 'apprécier l 'aptitude du salarié à occuper le poste de travail :**
 - **auquel on envisage de l 'affecter (visite médicale d 'embauche ou Visite d'Information et de Prévention : art R 4624-10 à R 4624-16)**
 - **ou qui est occupé par lui (visites périodiques) : VIP périodiques (5 ans maximum), suivi adapté à certains salariés (3 ans maximum) et suivi médical renforcé (2 ans)**
 - **ou qu 'il est appelé à réoccuper en cas d 'absence (visite de reprise)**

Visite d'Information et de Prévention

- La VIP est réalisée dans les 3 mois de l'embauche par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé,
- Elle a notamment pour objet :
 - D'interroger le salarié sur son état de santé
 - De l'informer sur son suivi médical
 - D'identifier si sa situation nécessite une orientation vers le médecin du travail
- Elle donne lieu à l'ouverture d'un dossier médical en santé au travail
- Le professionnel de santé délivre au salarié une attestation de suivi également adressée à l'employeur
- La VIP est renouvelée périodiquement selon une périodicité fixée par le médecin du travail qui ne peut excéder 5 ans

Suivi adapté à certains salariés

- Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficie d'un suivi médical qui ne peut pas excéder 3 ans.
- Sont notamment visés :
 - Les travailleurs de nuit
 - Les jeunes de moins de 18 ans
 - Les travailleurs handicapés
 - Les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitantes

Suivi médical renforcé

- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, sa sécurité, celles de ses collègues bénéficie d'un suivi médical renforcé de son état de santé :
- Examen médical d'aptitude par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste (qui remplace la VIP)
- Le salarié est revu par le médecin du travail selon une périodicité que ce dernier détermine et qui ne peut excéder 4 ans avec une visite intermédiaire au plus tard au bout de 2 ans avec un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Visite médicale de reprise

- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ou de maladie ou d'accident non professionnel
- Cet examen a pour objet de vérifier si le poste occupé par le salarié est compatible avec son état de santé, le cas échéant d'examiner les suites données par l'employeur aux propositions émises par le médecin dans le cadre d'une visite de préreprise, de préconiser l'aménagement ou l'adaptation du poste ou, à défaut, d'émettre un avis d'inaptitude physique

Organisation de la visite médicale de reprise

- Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur saisit le médecin du travail pour qu'il fasse passer la visite de reprise au salarié au plus tard dans les 8 jours calendaires suivant sa réintégration (Cass soc. 13-4-2016 n° 15-10.400)
- Ce délai court à compter de la reprise effective du travail par le salarié ou de la date à laquelle il sollicite l'organisation de cet examen
- Si l'arrêt de travail est immédiatement suivi d'une période de congés payés, la visite peut avoir lieu au retour effectif du salarié dans l'entreprise
- Le refus réitéré du salarié de se présenter à la visite du médecin du travail peut justifier un licenciement disciplinaire (Cass soc. 17-10-2000 n° 98-46.334), le cas échéant pour faute grave (Cass soc. 29-11-2006 n° 04-47.302)

Organisation de la visite de reprise (suite)

- Le salarié peut solliciter l'organisation de la visite de reprise auprès de l'employeur
- Ou directement auprès du médecin du travail à condition d'en informer l'employeur au préalable
- La visite organisée à la seule initiative du médecin du travail ne constitue pas une visite de reprise
- L'employeur n'a pas l'obligation d'organiser la visite de reprise si le salarié n'a ni repris le travail ni manifesté sa volonté de le reprendre et ne sollicite pas l'organisation de cette visite
- L'organisation de la visite reste obligatoire si le salarié informe l'employeur de son classement en invalidité catégorie 2 sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, un tel classement étant sans incidence sur son obligation (Cass soc. 6-10-2015 n°13-26.052)

Autres visites et examens

- Visite ponctuelle : une visite médicale peut être organisée à tout moment à l'initiative du médecin du travail, du salarié ou de l'employeur. Le salarié peut notamment solliciter une telle visite s'il anticipe un risque d'inaptitude physique, afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement
- Examen complémentaire :
 - Le médecin peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication au poste de travail ou au dépistage des maladies à caractère professionnel ou de celles dangereuses pour l'entourage (ces examens sont selon le cas à la charge de l'employeur ou du service interentreprises)

Autres visites et examens (suite)

- Visite médicale de préreprise :
 - Le salarié en arrêt de travail depuis plus de 3 mois peut bénéficier d'un examen médical complémentaire pratiqué par le médecin du travail en vue de préparer son retour à l'emploi
 - Cette visite de préreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation d'organiser la visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail
 - La visite de préreprise est organisée à la demande du salarié, du médecin-conseil de la Sécurité Sociale ou du médecin traitant.
- À l'issue de cette visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander un aménagement de poste, une formation ou un reclassement. Sauf opposition du salarié, il en informe l'employeur ou le médecin-conseil

Avis médical

- Avis d'aptitude
 - Le médecin déclare le salarié apte à occuper ou à reprendre son emploi après un arrêt de travail s'il constate que son état de santé lui permet de d'être affecté ou réintégré sur son poste, si nécessaire après la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement de poste ou de temps de travail.
 - L'employeur doit prendre en compte l'avis du médecin du travail, ainsi que ses indications ou propositions, sous peine de manquement à son obligation de sécurité.
 - S'il refuse de les appliquer, il doit faire connaître par écrit au médecin du travail ses arguments ou saisir le Conseil de prud'hommes

- Avis d'inaptitude médicale :

- Le médecin du travail peut conclure à l'inaptitude physique s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement d'emploi.
- L'avis d'inaptitude est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications sur le reclassement du salarié.
- Le médecin du travail peut y indiquer 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.
- S'il estime qu'un second examen médical est nécessaire, le médecin du travail reçoit à nouveau le salarié dans un délai maximal de 15 jours après le premier examen.
- Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés sur l'avis d'inaptitude physique transmis à l'employeur et au salarié.

Recours contre l'avis du médecin du travail

- L'employeur ou le salarié peut exercer un recours contre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail et reposant sur des éléments de nature médicale devant le conseil de prud'hommes saisi en la forme des référés dans un délai de 15 jours à compter de leur notification.
- L'employeur en informe le médecin du travail qui n'est pas partie à l'instance.
- La formation de référés du CPH peut confier une mission d'expertise au médecin inspecteur du travail. Les honoraires et frais liés à cette mesure d'instruction sont fixés à 200 € consignés auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Décision du CPH

- Le CPH, dont la décision se substitue à l'avis du médecin du travail, statue en la forme des référés, c'est-à-dire qu'il prend une décision au fond sous forme d'ordonnance exécutoire à titre provisoire et ayant l'autorité de la chose jugée.
- La contestation d'un avis d'aptitude n'impliquant pas la suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut pas s'opposer à la reprise du travail par le salarié.
- Le salarié peut contester son licenciement même après la prise d'effet de son licenciement.
- S'il le fait avant, sa contestation ne suspend pas le délai d'un mois à l'issue duquel l'employeur doit reprendre le versement de la rémunération du salarié

- L'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié inapte sans attendre l'issue du recours (Cass soc. 8-4-2004 n° 01-45.693)

Obligations de l'employeur consécutives à une inaptitude physique

- 1/ Obligation de reclassement

- Sauf dispense expresse du médecin du travail, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié dans un emploi adapté à ses nouvelles capacités
- Il s'agit d'une obligation d'ordre public et les parties ne peuvent pas y déroger en rompant le contrat de travail d'un commun accord
- La recherche d'un reclassement s'impose à l'employeur même si le salarié est en CDD, en période d'essai, classé en invalidité 2^e catégorie ou si l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu au service d'un autre employeur
- Le fait que le salarié manifeste son intention de ne pas reprendre son emploi n'exonère pas non plus son employeur de son obligation de reclassement
- De même si le salarié est compris dans un licenciement économique
- Sauf impossibilité résultant de la cessation d'activité d'une entreprise n'appartenant pas à un groupe

- La recherche de reclassement n'est pas enfermée dans le délai d'un mois de la reprise du salaire par l'employeur
- L'obligation de reclassement s'impose que l'inaptitude soit temporaire ou définitive, même en cas d'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (Cass soc. 9-7-2008 n° 07-41.318)
- L'employeur doit donc solliciter l'avis du médecin du travail y-compris en cas d'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise

- 2/ L'employeur doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié
- Ni l'impossibilité de reclasser le salarié, ni le caractère temporaire de l'inaptitude n'exonère l'employeur de consulter le CSE
- Le défaut de consultation ou une consultation irrégulière est constitutive d'un licenciement abusif
- De même si l'employeur n'a pas mis en place le CSE ou ne produit pas de PV de carence

- Pour être valable la consultation du CSE doit intervenir après la constatation régulière de l'inaptitude et avant la proposition d'un poste au salarié ou avant l'engagement de la procédure de licenciement
- L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires sur le reclassement, telles que par exemple les conclusions du médecin du travail
- L'avis du CSE doit guider l'employeur dans sa recherche d'un poste adapté aux capacités du salarié
- Néanmoins le fait qu'il conclue à l'absence de possibilité de reclassement ne libère pas l'employeur de son obligation de recherche

- 3/ Emploi de reclassement
- L'employeur doit proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des dernières indications en date qu'il formule
- L'emploi de reclassement est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail
- Si le seul emploi disponible emporte une modification du contrat de travail, il doit être proposé au salarié
- L'employeur n'a pas à procurer au salarié la formation initiale qui lui fait défaut

- 4/ Périmètre de la recherche
- Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles y-compris ceux pourvus par voie de CDD
- Mais l'employeur ne peut pas imposer à un autre salarié une modification de contrat de travail afin de libérer son poste
- Il n'est pas tenu non plus de créer un nouveau poste
- Si l'entreprise appartient à un groupe la recherche doit se faire dans les filiales françaises

- 5/ Proposition de poste
- L'écrit est recommandé et la proposition de poste doit être la plus précise possible sur la qualification, le salaire et les horaires de travail
- Le refus du salarié du poste de reclassement proposé n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation
- Il ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement
- L'employeur doit en tirer les conséquences en lui proposant un nouveau poste de reclassement ou en procédant à son licenciement ou à la rupture anticipée de son CDD

- Le refus abusif du salarié du poste de reclassement ne peut justifier un licenciement pour faute pas plus que la non-reprise du versement du salaire au bout d'un mois
- Tout au plus, le refus abusif du salarié, dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle, lui fait perdre les indemnités spécifiques liées à ce type de licenciement. Mais il conserve le droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

- 6/ Information du salarié sur l'impossibilité de reclassement
- En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit informer le salarié par écrit des motifs s'opposant au reclassement avant d'engager la procédure de rupture du CDI ou du CDD
- Le non-respect de cette formalité ouvre droit au salarié à des dommages et intérêts pour le préjudice subi

- 7/ Dispense expresse de reclassement
- L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement si le médecin du travail indique expressément dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
- L'employeur peut donc engager la procédure de rupture dès la constatation de l'inaptitude

- 8/ Reprise du versement du salaire
- Déclaré inapte le salarié s'il n'est pas affecté à un poste de manière temporaire ne perçoit plus de rémunération
- Si à l'issue du délai d'un mois après la constatation de l'inaptitude le salarié n'est pas reclassé ou licencié, l'employeur doit reprendre le versement de son salaire
- Cette reprise s'impose même si la procédure de licenciement est en cours
- Le salaire doit être versé jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement

Rupture du contrat de travail

- 1/ Dans le cadre d'un CDI
- L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel
- Il doit motiver la lettre de licenciement par l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement

- Dans le cadre d'une inaptitude d'origine non-professionnelle :
- Le contrat est rompu à la date de notification sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis
- le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement calculée compte tenu de son ancienneté incluant la durée du préavis théorique ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus avantageuse

- Dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle :
- Le salarié a droit, quelque soit son ancienneté, à une indemnité spéciale de rupture égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou si elle est supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement
- Il bénéficie également d'une indemnité compensatrice du préavis légal

- 2/ Dans le cadre d'un CDD
- L'employeur procède à la rupture anticipée du CDD pour inaptitude
- L'entretien préalable n'est pas obligatoire
- Le salarié perçoit une indemnité de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement proratisée si la durée d'emploi est inférieure à 8 mois plus, le cas échéant, l'indemnité de fin de contrat
- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle cette indemnité de rupture correspond au double de l'indemnité légale de licenciement et se cumule également le cas échéant, avec l'indemnité de fin de contrat

Sanctions du licenciement abusif

- 1 / En cas d'inaptitude d'origine non-professionnelle
- 1-1 Dans le cadre d'un CDI
 - Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse si l'employeur a manqué à son obligation de reclassement ou si l'inaptitude physique est la conséquence de ses agissements fautifs :
 - Le salarié sera indemnisé sur la base du barème Macron
 - Il aura droit à l'indemnité compensatrice de préavis
 - Le licenciement est nul si l'inaptitude trouve sa cause directe et certaine dans des actes de harcèlement moral commis par l'employeur :
 - Le salarié quelle que soit son ancienneté a droit à une indemnité minimum de 6 mois de salaire outre le paiement des salaires
 - Il a également droit à une indemnité compensatrice de préavis

- 1-2 dans le cadre d'un CDD :
- En cas de rupture abusive, notamment non-respect de l'obligation de reclassement :
 - Le salarié a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'à la fin de son CDD

- 2 / En cas d'inaptitude d'origine professionnelle
- 2-1 Dans le cadre d'un CDI
- En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :
- Le juge peut proposer la réintégration au salarié, en cas de refus de l'employeur ou du salarié, celui-ci a droit à une indemnité spécifique au moins égale à 6 mois de salaires sans condition d'ancienneté ou de taille de l'entreprise
- En cas de licenciement nul : Le salarié quelle que soit son ancienneté a droit à une indemnité minimum de 6 mois de salaire outre le paiement des salaires

- 2-2 dans le cadre d'un CDD
- En cas de rupture abusive du CDD, le salarié a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'à la fin de son CDD