

LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE

Définition de l'inaptitude

Le salarié est déclaré inapte à son poste de travail lorsque le médecin du travail a constaté qu'**aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que son état de santé justifie un changement de poste** (art. L 4624-4 du code du travail).

À NOTER

À défaut de précision, il s'agit de 15 jours calendaires. Avant le 1^{er} janvier 2017, le délai séparant les 2 visites de reprise était de 2 semaines, de date à date (soit 14 jours calendaires), et était un délai minimum. Désormais, si 2 visites de reprise sont nécessaires, c'est un délai de 15 jours calendaires et c'est un délai maximum.

La déclaration d'inaptitude

Principe

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'obligation de réaliser 2 visites médicales espacées d'au moins 15 jours a été supprimée. Un **seul examen constatant l'inaptitude** suffit en principe (art. R 4624-42 du code du travail).

Exception

La 2^{ème} visite médicale reste une possibilité si le médecin du travail estime qu'elle est nécessaire à l'issue de la 1^{ère} visite de reprise. Celle-ci doit avoir lieu dans un délai de 15 jours maximum après le premier examen (art. R 4624-42 du code du travail).

- QUAND ?** Lors de l'**examen médical d'aptitude à l'embauche**, pour les salariés relevant d'un suivi individuel renforcé.
- Lors d'une **visite à la demande** de l'employeur ou du salarié.
- Lors d'une **visite de reprise**.



La visite d'information et de prévention (VIP) ne peut jamais donner lieu au constat de l'inaptitude, n'étant pas un examen médical.

QUI ? Le médecin du travail.

Le collaborateur médecin si le protocole écrit fixé par le médecin du travail le prévoit.

Un interne en médecine du travail sous certaines conditions (art. R 4623-28 du code du travail).

À SAVOIR

C'est toujours à compter de l'examen médical constatant l'inaptitude (et non de la date de notification de l'avis d'inaptitude) que court le délai d'un mois à l'expiration duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié (art. L 1226-4 et L 1226-11 du code du travail).

Lorsque 2 visites sont nécessaires, la jurisprudence précisant que le délai court à compter de la 2^{ème} visite devrait continuer à s'appliquer.

À NOTER

Les modèles d'avis d'aptitude ou d'inaptitude ont été fixés par arrêté du 16 octobre 2017.

QUELLE PROCÉDURE ?

Constat de l'inaptitude seulement si le médecin du travail a réalisé les 4 actions suivantes (art. R 4624-42 du code du travail) :

- **au moins un examen médical** permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- une **étude de poste** ;
- une **étude des conditions de travail** dans l'entreprise ;
- un **échange par tout moyen avec l'employeur** et un **entretien physique avec le salarié**.

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail (art. R 4624-43 du code du travail).

Contenu et notification de l'avis d'inaptitude

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des **conclusions écrites**, assorties d'**indications relatives au reclassement** du salarié. Le médecin du travail doit donc **motiver son avis** et fournir des préconisations dont l'employeur doit tenir compte pour proposer au salarié un emploi adapté (art. L 4624-4 et L 4624-6 du code du travail).

Sur constat du médecin du travail, l'avis d'inaptitude peut mentionner :

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

L'avis d'inaptitude peut être émis lors de la visite médicale ou être notifié plus tard. Il **doit être notifié** au plus tard à la date d'expiration du **délai de 15 jours à compter du premier examen médical du salarié** (art. R 4624-42 du code du travail).

Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (art. R 4624-55 du code du travail).

C'est l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail qui déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et, le cas échéant, la procédure de licenciement pour inaptitude (art. L 1226-2 et L 1226-10 du code du travail).

Il doit préciser les modalités de recours en cas de contestation ainsi que le **délai de recours de 15 jours** (art. R 4624-45 du code du travail).



LA CONTESTATION DE L'AVIS MÉDICAL

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié la procédure de contestation des avis du médecin du travail (art. L 4624-7 du code du travail).

Cette procédure de contestation est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 selon le **décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017** pris en application de l'ordonnance.

Contestation des avis médicaux AVANT l'ordonnance 2017

OBJET

« Les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions ou indications émis par le médecin du travail ».

Avis d'aptitude pour les postes à risques particuliers soumis à une surveillance renforcée.

Mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.

PROCÉDURE

Saisine du **conseil de prud'hommes en la forme des référés** par le salarié ou l'employeur d'une **demande de désignation d'un médecin expert.**

Dans un **délai de 15 jours suivant la notification de l'avis médical.**

Le médecin du travail est informé de la contestation.

Le conseil de prud'hommes **peut recourir au médecin-inspecteur du travail pour consultation.**

PORTÉE DE LA DÉCISION

L'avis rendu par le médecin-expert se substitue à l'avis rendu par le médecin du travail.

Le **licenciement** fondé sur l'avis d'inaptitude du médecin du travail est déclaré sans **cause réelle et sérieuse**, si le conseil de prud'hommes suit l'avis du médecin-expert.

Les frais d'expertise sont à la charge de la partie perdante sauf si la formation en référé retient que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.



Contestation des avis médicaux DEPUIS l'ordonnance 2017

OBJET

« les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale ».

Avis d'aptitude pour les postes à risques particuliers soumis à une surveillance renforcée.

Mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.

PROCÉDURE

Saisine du **conseil de prud'hommes en la forme des référés** par le salarié ou l'employeur.

Dans un **délai de 15 jours suivant la notification de l'avis médical.**

Le médecin du travail est informé par l'employeur de la contestation.

Le conseil de prud'hommes **peut recourir au médecin-inspecteur du travail** pour lui confier toute mesure d'instruction (c'est une faculté).

PORTÉE DE LA DÉCISION

La décision du conseil de prud'hommes **se substitue purement et simplement aux avis**, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.

Les **honoraires et frais d'instruction** sont mis à la charge de la partie perdante sauf décision motivée du conseil de prud'hommes.

OBSERVATIONS

Les frais et honoraires d'instruction sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget. Cela sera un frein et une source de découragement pour l'action en justice du salarié.

LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ

L'employeur a une **obligation de reclassement** lorsque le salarié est déclaré inapte, par le médecin du travail, à **repandre l'emploi qu'il occupait précédemment** peu important que l'inaptitude ait une origine professionnelle (art. L 1226-10 du code du travail) ou non professionnelle (art. L 1226-2 du code du travail).

Il doit proposer un autre emploi approprié à ses capacités. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagements du temps de travail.

Depuis la loi Travail, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.



L'obligation de reclassement est **réputée satisfaite** lorsque l'employeur a proposé **un emploi approprié à ses capacités et aussi proche que possible à l'emploi précédemment occupé**, en prenant en compte **l'avis et les indications du médecin du travail et après avoir recueilli l'avis du comité social et économique (CSE)** (art. L 1226-2-1 et L 1226-12 du code du travail).

OBSERVATIONS

Cette présomption est une faveur supplémentaire faite au patronat. Le salarié qui voudra se prévaloir en justice de la violation par l'employeur de son obligation de reclassement rencontrera davantage de difficultés.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (art. L 1226-2-1 et L 1226-12 du code du travail).

L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement et peut procéder directement au licenciement dans deux cas devant être mentionnés dans l'avis d'inaptitude (art. L 1226-2-1 du code du travail) :

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

OBSERVATIONS

Cette dispense a été généralisée par la loi Travail que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Les obligations de l'employeur sont là encore allégées ! Il devient de plus en plus facile et rapide de licencier les salariés inaptés.

Modalités de reclassement

Quand commencer les recherches ?

À compter de l'**examen médical** qui a permis le prononcé de l'inaptitude.

À compter du **2^{ème} examen** lorsque 2 examens sont réalisés.

Périmètre de recherches ?

AVANT l'ordonnance :

au sein de l'établissement ou de l'entreprise mais aussi du groupe sans restriction géographique.

DEPUIS l'ordonnance :

au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, le cas échéant, **sur le territoire national**

+ au sein des entreprises du groupe seulement lorsque leur organisation, leurs activités ou leur lieu d'exploitation **assurent la permutation de tout ou partie du personnel.**

Délai de recherches ?

Le code du travail ne fixe **aucune durée**.

La jurisprudence considère que la recherche doit être **effective**.



L'ordonnance « balai » n°2017-1718 du 20 décembre 2017 a unifié la définition du groupe qui permet d'apprécier le périmètre de reclassement, que l'aptitude soit ou non d'origine professionnelle.

Ainsi, le groupe correspond à son entreprise dominante et aux filiales qu'elle contrôle, dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article L 233-3 et à l'article L 233-16 du code de commerce (art. L.2331-1 du code du travail).

OBSERVATIONS

Avec l'ordonnance, l'obligation de l'employeur est allégée puisqu'il n'a plus à rechercher un poste de reclassement dans les sociétés du groupe situées à l'étranger.

Cette modification tient compte de **l'évolution récente de la jurisprudence de la Cour de cassation** qui a assoupli sa position en admettant que l'employeur pouvait tenir compte de la **position exprimée par le salarié inapte** sur son reclassement sur un poste éloigné de son domicile au niveau du groupe ou à l'étranger (Cass. soc., 23/11/16, n°14-26398 et n°15-18092).

De même, la **permutation de tout ou partie du personnel** lors du reclassement est une condition issue de la transposition de la jurisprudence existante (Cass.soc., 15/03/2017, n°15-24392).

À NOTER

Lorsque l'inaptitude a un lien avec un AT ou une MP, le salarié peut prétendre à une indemnité temporaire d'inaptitude. Le médecin du travail doit alors remettre au salarié un formulaire de demande (art. R 4624-56 du code du travail).

Deux conditions doivent être remplies :

- le salarié doit être déclaré inapte suite à un AT ou une MP ;
- le salarié ne doit percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée.

RAPPEL

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la procédure de licenciement pour inaptitude, excepté quelques spécificités, est unifiée, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.

/// Rémunération du salarié

Durant la période d'un mois qui s'écoule entre l'avis d'inaptitude et le reclassement ou le licenciement du salarié, l'employeur n'est **pas tenu au paiement du salaire** si le salarié ne travaille pas.

Si à **l'issue du délai d'un mois** suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est **ni reclassé ni licencié**, l'employeur devra alors **reprendre le versement du salaire**.

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Le licenciement pour inaptitude doit reposer sur l'un des 4 motifs suivants :

- la justification de l'**impossibilité de proposer un emploi de reclassement** ;
- le **refus du salarié** de l'emploi proposé ;
- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « **tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** » ;
- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi** » .

La procédure de licenciement doit répondre aux conditions de droit commun du licenciement pour motif personnel : **convocation** à un entretien préalable, **entretien préalable, notification** du licenciement (art. L 1226-2-1 et L 1226-12 du code du travail).



À NOTER

Malgré l'alignement des procédures d'inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle, il reste quelques particularités liées à l'inaptitude d'origine professionnelle :

- le droit pour le salarié à une indemnité temporaire d'inaptitude (art. D 433-4 CSS) ;
- le droit à une indemnité de licenciement doublée et au versement de l'indemnité compensatrice de préavis (art. L 1226-14 C.trav.) ;
- des sanctions plus lourdes lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (art L 1226-15 du code du travail).

Indemnités dues au salarié

L'article 39 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié l'indemnité légale de licenciement. Cette modification s'applique également aux salariés licenciés pour inaptitude (voir fiche n°41 "La Barémisation").

Indemnité légale de licenciement**AVANT l'ordonnance Macron**

Ancienneté : au moins **1 an**.

Minimum de l'indemnité :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans + 2/15 de mois de salaire par année.

DEPUIS l'ordonnance Macron

Ancienneté : au moins **8 mois (art. L. 1234-9)**.

Minimum de l'indemnité (art. R 1234-2) :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.



