

L'inaptitude



Vous êtes salarié et êtes confronté à cette situation particulièrement complexe qu'est l'inaptitude, voici une fiche pratique qui vous guidera.

I. Qu'est-ce que l'inaptitude ?

L'inaptitude est la situation dans laquelle il n'existe pas d'adéquation entre les contraintes technologiques du poste de travail et les aptitudes psycho-physiologiques du salarié, sans risque important pour la santé du salarié ou celle de son entourage. L'inaptitude est un acte médical qui, comme tout acte médical, ne se réalise qu'avec le consentement éclairé du salarié. Le maintien au poste de travail, dans ce cas, serait une source quasi certaine de dégradation de son état de santé ou d'un risque inacceptable pour les autres salariés.

On distingue l'**inaptitude d'origine professionnelle** due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et l'**inaptitude non professionnelle**.

II. Constatation de l'inaptitude. Qui ? Quand ?

Qui ?

Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale au poste de travail.

La consultation d'un autre médecin (médecin conseil de la CPAM, médecin traitant...) ne peut se substituer à celle du médecin du travail.

Quand ?

La procédure d'inaptitude peut se faire à l'occasion de n'importe quelle visite (périodique, reprise, embauche... ou spontanée) à la suite d'une demande spontanée du salarié, de l'employeur.

L'inaptitude est le plus souvent constatée lors de la visite de reprise du travail. Cette visite a lieu, en principe, lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours (R4624-22, Code du travail)

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail et ce à la condition d'avoir réalisé :

1. Une étude de ce poste ;
2. Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3. Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.**
Ce délai est un minimum, les juges admettent qu'il soit légèrement dépassé.

L'avis d'inaptitude médicale pourra être délivré **après une seule visite** si :

- le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers (le médecin doit expressément mentionner dans l'avis, la notion de « danger immédiat » il doit caractériser l'existence d'un tel danger et le numéro de l'article R.4624-31, du Code du travail.
- le salarié concerné a déjà subi une visite de pré reprise dans un délai de trente jours au plus (R4624-31, Code du travail)

Entre les deux examens médicaux, l'employeur doit rémunérer le salarié qui se tient à sa disposition et qui peut travailler **sauf s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail.**

En revanche, lorsque le médecin du travail déclare le salarié « inapte au poste » « inapte temporairement » lors de la première visite, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer car le salarié n'est plus en mesure de travailler.

III. Contestation de l'avis

L'avis peut être contesté par le salarié et l'employeur.

Le recours doit être porté auprès de l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail (L4624-1, Code du travail).

Le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 a introduit **un délai de 2 mois après l'avis médical d'inaptitude pour pouvoir contester** l'avis d'inaptitude. La demande doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise ; elle doit énoncer les motifs de la contestation.

L'inspecteur du travail a 2 mois pour se prononcer. Sa décision se substitue à l'avis du médecin du travail qui n'a alors plus d'effet juridique. (R4624-35, Code du travail).

Lorsqu'un avis d'inaptitude est annulé par l'inspecteur du travail, la décision prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Il n'y a pas

de réintégration possible mais le salarié a droit à l'indemnité afférente à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En cas de reclassement, la situation est la même, suite à un avis d'inaptitude annulé, le salarié doit reprendre son ancien poste.

À son tour, la décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de 2 mois devant le ministre chargé du travail (recours gracieux)(R4624-36, Code du travail).

Ces recours ne suspendent pas la procédure (Cass.soc, 18 janvier 2000, n°97-44.939).

Si les parties n'usent pas de ces recours, l'avis s'impose à tous.

IV. Conséquences de l'avis ? Le reclassement ou le licenciement

Lorsqu'il est déclaré inapte par le médecin du travail, le salarié bénéficie d'un droit à reclassement, l'employeur doit développer tous les moyens disponibles y compris la formation pour lui proposer un emploi adapté à ses capacités, correspondant aux éventuelles réserves émises par le médecin du travail (L1226-2, Code du travail).

L'employeur dispose d'un délai d'1 mois pour reclasser le salarié (L1226-4, Code du travail).

Pendant ce mois, l'employeur n'est pas tenu au paiement des salaires. De plus, le salarié n'étant plus en arrêt maladie, il ne perçoit pas non plus d'indemnités journalières.

Néanmoins, si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié a droit, sous conditions, à **« une indemnité temporaire d'inaptitude » durant ce mois (D433-1, Code de la Sécurité sociale).**

À l'issue de ce délai, si l'employeur n'a pas pris de décision (ni reclassement, ni licenciement du salarié), il devra alors reprendre le paiement des salaires (L1226-4, Code du travail).

Le salaire doit comprendre l'ensemble des éléments de rémunération correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat, y compris les heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé (Cass soc, 4 avril 2012, n°10-10.701).

La Haute juridiction précise également que ce salaire ouvre droit à l'indemnité compensatrice de congés payés. Par conséquent, l'employeur devra, pour calculer l'indemnité compensatrice de congés payés, intégrer ce salaire reconstitué versé au salarié, dans la rémunération annuelle de référence.

Cette obligation de recherche de reclassement s'impose même si :

- L'accident a eu lieu chez l'ancien employeur : le nouvel employeur est tout de même tenu de chercher à reclasser le salarié inapte (Cass soc 29 nov.2011, n°10-30.728) ;

- Le salarié est déclaré « inapte à tout emploi », l'employeur doit toujours chercher un poste ;
- L'avis du médecin du travail indique que le reclassement est impossible ;
- L'inaptitude concerne un salarié en CDD.

Périmètre de l'obligation de reclassement

Au besoin, l'employeur peut avoir recours à des mesures telles que des mutations, transformations de poste, aménagements de temps de travail. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé.

L'employeur n'est pas dans l'obligation de créer un poste uniquement destiné au reclassement mais rien ne l'empêche, au contraire.

La recherche de reclassement doit être faite dans :

- Les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise ;
- Les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;
- Dans un réseau de franchisés (Cass.25 mai 2011, n°10-14.897).

L'offre de reclassement peut être assortie d'un changement de domicile (Cass soc 12 oct.2011 n°10-15.316).

Quel emploi ?

L'employeur doit rechercher un emploi approprié aux « nouvelles » capacités du salarié et à sa formation initiale (Cass Soc, 7 mars 2012, n°11-11.311).

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible avec l'ancien.

La ou les propositions doivent être précises et consistantes. Si l'avis rendu par le médecin du travail apparaît incomplet pour l'employeur, il doit alors se rapprocher du médecin du travail pour demander des précisions et respecter au mieux les préconisations du médecin du travail.

Consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude professionnelle

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, les délégués du personnel de l'établissement (dans lequel travaille le salarié) doivent être consultés obligatoirement avant la proposition de reclassement au salarié. De ce fait, elle se fait après l'avis du médecin du travail (à l'issue des 2 examens).

L'employeur doit fournir aux délégués du personnel les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et à la recherche de reclassement, afin qu'ils puissent émettre leur avis.

La Cour de Cassation n'a pas étendu cette obligation aux inaptitudes

d'origine non professionnelle.

Il est important de noter qu'en cas d'inaptitude suite à un accident de trajet¹, l'employeur n'est pas tenu de consulter les délégués du personnel (il ne s'agit pas d'un accident de travail au sens du Code du travail) .

Refus de la proposition de reclassement

- Inaptitude d'origine non professionnelle

Si la proposition respecte les recommandations du médecin du travail, qu'il y ait ou non modification du contrat de travail en termes de rémunération ou de lieu d'exercice, le refus déclenche pour l'employeur l'obligation de recherche d'une solution de reclassement. Si cette nouvelle recherche s'avère infructueuse l'employeur devra licencier le salarié pour inaptitude sans possibilité de reclassement. Le refus n'est jamais fautif.

- Inaptitude d'origine professionnelle

Si la proposition entraîne des modifications substantielles du contrat de travail, le salarié peut refuser le poste sans perdre le bénéfice de son indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis. Le refus d'un tel poste adapté et sans modifications substantielles du contrat de travail peut être qualifié d'ABUSIF par l'employeur et le salarié peut perdre le bénéfice son indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis.

Les suites du reclassement impossible

Cas où l'employeur n'a trouvé aucun poste « adapté » au salarié.

Dans le cas d'une origine professionnelle, l'employeur doit fournir un document écrit, au salarié, prouvant cette impossibilité de reclassement.

Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, les motifs de l'impossibilité de reclassement peuvent apparaître simplement dans la lettre de licenciement.

1/ Le licenciement

À l'issue du délai d'un mois, l'employeur qui se trouve dans l'impossibilité de reclasser un salarié inapte peut procéder au licenciement. L'employeur doit pouvoir faire la preuve de l'impossibilité du reclassement de son salarié inapte pour pouvoir procéder à un licenciement.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel (L1226-12 Code du travail).

Le licenciement doit avoir comme motif l'avis d'inaptitude et l'impossibilité de reclassement

Il est impossible de faire une rupture conventionnelle, une rupture d'un commun accord, avec un salarié inapte.

¹ L'accident de trajet est celui dont est victime le salarié pendant le trajet aller ou retour entre son domicile et son lieu de travail.

La date de rupture du contrat est désormais la même pour une inaptitude professionnelle ou non professionnelle. Le contrat est rompu à la date de notification du licenciement et non plus à la date de fin du préavis (loi n°2012-387, 23 mars 2012).

2/ Quelles indemnités ?

- Inaptitude professionnelle

Le licenciement ouvre droit pour le salarié à :

- Une indemnité compensatrice d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité de préavis légale et non conventionnelle (L 1226-14, Code du travail)
Cette indemnité n'a pas la nature de l'indemnité compensatrice de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés (Cass soc 12 octobre 2011 n° 10-18.904) ;
- Une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (Cass.soc, 22 février 2000, n°988-40.137))

Il faut noter que le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'un accident de trajet n'ouvre pas droit à l'indemnité spéciale de licenciement. Même si ce salarié est indemnisé de la même façon que celui qui est victime d'un accident du travail.

- Inaptitude non professionnelle

Le licenciement ouvre droit pour le salarié à :

- Une indemnité légale de licenciement normale sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
Aucune indemnité de préavis n'est due au salarié ;

3/ Cas particulier pour un salarié protégé

Lorsqu'un salarié protégé fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, la procédure d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail est la même que pour tout licenciement.

L'inspecteur du travail devra s'assurer de la régularité de la procédure suivie par l'employeur et devra vérifier que l'employeur ait examiné toutes les possibilités de reclassement.

Nota bene 1°)

On peut trouver des situations dans lesquelles l'inaptitude peut être :

Temporaire : l'altération des capacités physiques ne va durer qu'un temps ;

(Cass soc du 15 octobre 1997 n°95-43.207)

Ces caractéristiques ne sont pas inscrites dans le Code du travail et compliquent souvent les situations. Dans l'esprit de la loi, l'inaptitude est définitive c'est-à-dire qu'elle concerne des situations stables et non évolutives (sauf jurisprudence).

Cette inaptitude temporaire, lorsqu'elle existe, entraîne les mêmes

obligations de recherche et de reclassement pour l'employeur (Cass soc, 15 octobre 1997, n°95-43.207).

Nota bene 2°)

On peut trouver des situations évoquant des réserves d'aptitude.

Une aptitude avec réserves ne déclenche pas les obligations de reclassement propre au régime de l'inaptitude (Cass soc 25 janvier 2011). Néanmoins tout avis avec restriction non contesté valablement auprès de l'inspecteur de travail s'impose à l'employeur et son respect relève de l'obligation de sécurité et de résultat.

Bernard Salengro

Secrétaire national
du secteur Conditions de travail,
Handicap, Santé au travail

Pour toute question, contactez :

Barbara Réginato

Juriste chargée d'études en Protection sociale

 barbara.reginato@cfecgc.fr

 01 55 30 69 58