

APTITUDE ET INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL

Attention

Les notions d'inaptitude et d'invalidité sont totalement indépendantes l'une de l'autre.

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

Un salarié inapte ne sera pas nécessairement considéré comme invalide et réciproquement une personne invalide n'est pas nécessairement inapte.

L'invalidité est prononcée par la sécurité sociale. Elle ouvre droit à une pension.

Il y a trois catégories d'invalidité :

invalides capables d'exercer une activité rémunérée (1° catégorie),

invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque (2° catégorie),

invalides absolument incapables d'exercer une profession et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (3° catégorie).

La loi prévoit la délivrance obligatoire d'une fiche d'aptitude à l'issue des examens médicaux d'embauche, périodiques, de reprise ou pour effectuer des travaux spécifiques .

Tout salarié bénéficie obligatoirement d'un examen médical de reprise destiné à apprécier son aptitude à reprendre son travail et, si besoin, à définir les adaptations du poste de travail à prévoir,

- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt,

- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail

- après une absence d'au moins 21 jours, lorsque l'arrêt a une origine non professionnelle

- après un congé maternité ou en cas d'absence répétées pour raisons de santé

Le médecin du travail vérifie la compatibilité de la santé du salarié avec le travail et si besoin propose les aménagements nécessaires. La notion d'aptitude est également la capacité du salarié à tenir dans l'environnement professionnel de l'atelier, du service, voire de l'entreprise.

Le médecin du travail peut prononcer :

- L'aptitude du salarié,
- L'aptitude avec réserve
- L'inaptitude

Attention : un avis qui émet d'importantes réserves, n'est pas un avis d'inaptitude.

L'aptitude, même assortie de nombreuses réserves, n'équivaut pas à une inaptitude.

L'employeur est tenu de prendre en considération les recommandations et propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes.

Le non respect de cette obligation constitue, au plan pénal, une infraction.

L'aptitude avec réserves donne lieu à des aménagements de poste obligatoires.

La visite doit avoir lieu lors de la reprise du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours.

Elle est, en principe, provoquée par l'employeur qui n'a toutefois pas l'obligation de le demander tant que le salarié n'a pas indiqué la fin de son arrêt de travail. Cette visite

médicale de reprise peut aussi être sollicitée par le salarié, en cas de carence de l'employeur, mais à la condition impérative qu'il prévienne celui-ci de son initiative.

En cas de refus de l'employeur d'organiser la visite de reprise, ou s'il tarde de manière excessive à prendre cette initiative (l'employeur doit agir vite), le salarié peut demander au juge prud'homal de constater la rupture du contrat de travail pour non respect par l'employeur de ses obligations contractuelles. La rupture s'analyse alors comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec versement de dommages et intérêts.

L'employeur ne peut licencier un salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

Le refus réitéré du salarié de se soumettre à la visite de reprise constitue une faute pouvant être qualifiée de grave et justifier un licenciement.

Le médecin du travail ne peut délivrer d'avis qu'à la suite deux examens médicaux espacés de 2 semaines. Mais, en cas de danger grave et immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié, elle peut être prononcée dès la première visite.

Si le salarié rejette la (ou les) proposition(s) d'aménagement de son poste de travail faites par l'employeur, au motif qu'elles sont incompatibles avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur sollicite à nouveau l'avis de ce dernier.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié déclaré inapte suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'employeur est tenu de verser une rémunération pendant cette période dès lors que le salarié se tient à sa disposition, sauf à démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail.

Ainsi, un avis d'aptitude avec réserves délivré lors de la première visite n'est pas suffisant à caractériser une situation contraignante empêchant l'employeur de fournir du travail et d'assurer le versement des salaires.

En revanche, lorsque le médecin du travail déclare le salarié "inapte" à son poste de travail lors de la première visite, l'employeur n'est pas tenu de verser de rémunération durant les 2 semaines séparant les deux visites.

Lorsque l'inaptitude est constatée, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser ou licencier le salarié devenu inapte à son poste. À l'issue de ce délai, à défaut de licenciement, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat.

Lorsque l'inaptitude au poste occupé est mentionnée dès le premier avis médical (hors procédure d'urgence), le salarié peut se trouver privé de rémunération pendant plusieurs semaines (entre 15 jours et un mois et demi).

Les salariés déclarés médicalement inaptes, suite à un AT ou une MP (reconnu), pourront percevoir une "indemnité temporaire d'inaptitude", pendant le délai d'un mois qui total 1,5 mois s'écoule après la déclaration d'inaptitude

Le salarié adresse à la CPAM un formulaire délivré par le médecin du travail. L'indemnité est égale à l'IJSS liquidée au titre de l'AT-MP avant la déclaration d'inaptitude et est versée par la CPAM, du lendemain qui suit l'avis d'inaptitude jusqu'à la date de licenciement ou de reclassement, accepté par le salarié, et au maximum pendant un mois

L'employeur est tenu à une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non, qu'elle soit totale ou partielle, temporaire ou permanente.

Le reclassement du salarié inapte ou apte avec réserve doit s'opérer dans un emploi adapté à ses capacités et aussi comparable que possible au précédent. Il est en droit de refuser un poste comportant une modification de son contrat. L'employeur ne peut licencier un salarié inapte que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un emploi ou du refus du salarié du reclassement proposé. Il doit pouvoir apporter la preuve qu'il n'existait pas d'autres postes disponibles.

Cette obligation s'impose à l'employeur même si :

- il a repris le versement des salaires,
- le salarié ne manifeste pas le désir de reprendre le travail,
- le salarié est en CDD,
- le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise,
- le salarié est classé en invalidité 2° catégorie par la sécurité sociale,

Si le médecin du travail déclare le salarié partiellement apte à son poste (aptitude avec réserves ou restrictions), l'employeur doit alors aménager le poste de travail ou adapter l'emploi de l'intéressé, conformément aux préconisations médicales ;

Si le médecin du travail estime que le salarié est inapte à son poste, mais apte à exercer d'autres fonctions : l'employeur examine les possibilités de reclassement sur les postes existants, dans l'établissement, l'entreprise, le groupe;

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise, l'employeur engage alors une démarche de reclassement par mutation, adaptation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, dans l'établissement, l'entreprise, le groupe.

Au regard de la jurisprudence de la Cour de Cassation, abondante et précise, il ressort désormais pour l'employeur une "quasi" obligation de résultat en matière de reclassement.

La Cour de Cassation a rappelé que les travailleurs handicapés reconnus inaptes doivent bénéficier de la part de leur employeur d'un réentraînement au travail et une rééducation professionnelle avant tout licenciement, indépendamment de l'obligation de reclassement dans les établissements ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5000 salariés.

Si l'inaptitude a, au moins partiellement, une origine professionnelle, qu'elle soit temporaire ou définitive, l'employeur consulte les délégués du personnel, s'ils existent, sur le poste de reclassement envisagé, avant de le proposer au salarié. La consultation intervient après les deux examens médicaux et avant d'engager, le cas échéant, la procédure de licenciement.

En l'absence de délégués du personnel, l'employeur n'est pas libéré de son obligation de consultation, lorsque la mise en place des DP, légalement obligatoire, n'a pas été organisée et qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi, le salarié est en droit de demander des indemnités pour non respect de la procédure.

En cas de licenciement le conseil des prud'hommes est compétent pour dire si celui-ci est justifié ou non.

À défaut le salarié peut prétendre à :

Si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle

- une indemnité réparant le préjudice pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- l'indemnité de licenciement

- l'indemnisation du préavis,

Si l'inaptitude a une origine professionnelle

- une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire,

- l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement

La modification du contrat n'est possible que sous réserve de l'acceptation des conditions de reclassement par le salarié.

L'employeur qui reclasse le salarié sur un poste avec des fonctions inférieures à l'emploi précédemment occupé, n'est pas tenu de maintenir l'ancienne rémunération, à moins de dispositions conventionnelles plus favorables

Le salarié peut refuser un reclassement sur un poste incompatible avec les préconisations du médecin du travail ou qui entraîne une modification du contrat et ce refus ne peut, en soi, être une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En cas de contentieux, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement était impossible et qu'il n'existait pas d'autres postes disponibles Cette règle vaut que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non.

La qualification du refus du poste de reclassement (légitime ou abusif) a une incidence sur l'indemnisation à laquelle le salarié peut prétendre.

4 – L'ABSENCE DE SOLUTION DE RECLASSEMENT

a) SALARIÉ EN C.D.I

En cas d'impossibilité de reclassement des salariés atteints d'une inaptitude médicale d'origine non professionnelle au bout d'un mois. l'employeur doit licencier le salarié ou reprendre le versement du salaire. •

La procédure de licenciement de droit commun doit être mise en oeuvre : convocation à l'entretien préalable, respect d'un délai de 5 jours ouvrables pleins entre la convocation et l'entretien, notification du licenciement.

Les indemnités liées à la rupture du CDI :

- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle ; l'indemnité de préavis n'est pas due, le salarié étant dans l'impossibilité physique de l'exécuter ; seules restent dues, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés (au regard de la directive européenne 2003/88/CE, les congés payés qui n'ont

pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, doivent être reportés à la reprise du travail ou indemnisés, en cas de licenciement pour inaptitude).

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, il est dû au salarié
 - une indemnité compensatrice équivalente au montant de l'indemnité de préavis (elle n'a pas la nature d'une indemnité classique de préavis, son paiement n'a donc pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat qui intervient avec la notification du licenciement).
 - une indemnité spéciale de licenciement (égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle si son montant est supérieur à l'indemnité spéciale),
 - l'indemnité compensatrice de congés payés (

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

b) SALARIÉ EN C.D.D

Le salarié employé en contrat à durée déterminée n'est pas soumis aux dispositions relatives au licenciement mais à celles concernant la rupture du CDD prévues aux articles L.1243-1 et L.1243-2 du CT qui précisent les quatre possibilités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée : accord des parties, faute grave, force majeure, embauche en CDI dans une autre entreprise. Or, il est de jurisprudence constante que l'inaptitude ne constitue pas un cas de force majeure de sorte que le CDD ne peut pas être rompu pour ce motif y compris en cas d'impossibilité de reclassement.

- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle
Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, l'employeur ne peut pas demander la résolution judiciaire du CDD et, en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur n'est pas soumis au paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois prévu aux articles L.1226-4 et L.1226-11 du CT80 si bien, qu'en l'état du droit, un salarié sous CDD, déclaré inapte, peut se retrouver sans rémunération jusqu'au terme de son contrat.

Si en vertu de l'article L.1243-4 alinéa 1 du CT, la rupture anticipée du CDD, à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas précités, ouvre droit au profit du salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat, le bénéfice de ce droit est en revanche écarté par la jurisprudence en cas de rupture anticipée d'un CDD pour cause d'inaptitude non professionnelle et impossibilité de reclassement. La Cour de Cassation considère que, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle particulière, le salarié ne peut prétendre qu'à l'attribution de dommages-intérêts résultant du préjudice subi. 81

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle
En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur peut par contre demander la résolution judiciaire du CDD si le reclassement dans l'entreprise n'est pas envisageable. Il

appartient à la juridiction saisie de prononcer la résolution du contrat après vérification des motifs invoqués.

Indemnités : le conseil des prud'hommes qui prononce la résolution, fixe le montant de la compensation financière due au salarié (art. L.1226-21 du CT).

c) SALARIÉ EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE & INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Le contrat d'apprentissage ne peut être rompu, passé le délai des deux premiers mois, que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires. À défaut, la résiliation du contrat doit être prononcée par le conseil des prud'hommes notamment en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (.

5 – LA VOIE DE RECOURS CONTRE LES AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

La contestation de la décision du médecin du travail se fait devant l'inspecteur du travail les parties n'usent pas de cette voie de recours, l'avis du médecin du travail ne peut plus être remis en cause, y compris devant le conseil des prud'hommes. L'avis qui n'est pas contesté s'impose à tous.

La saisine de l'inspecteur du travail peut être postérieure au licenciement du salarié, la loi ne prévoit aucun délai.

La contestation peut viser toutes les difficultés ou désaccords nés des propositions formulées par le médecin du travail : avis d'aptitude, d'inaptitude, mesures individuelles proposées, recommandations destinées à orienter l'employeur dans sa recherche de poste de reclassement.

L'inspecteur du travail a deux mois pour répondre (à défaut, c'est un rejet implicite). Il sollicite obligatoirement l'avis du médecin inspecteur du travail, avant de se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper un poste. Sa décision se substitue à l'avis du médecin du travail qui se trouve alors privé de tout effet juridique. L'inspecteur du travail n'a pas à confirmer, ni annuler l'avis du médecin, mais doit déclarer le salarié apte, inapte, décider de l'aménagement du poste de travail en donnant les détails, sans pouvoir enjoindre le médecin du travail de formuler de nouvelles propositions après avoir annulé celles qu'il a déjà émises.

La saisine de l'administration n'est pas suspensive du délai d'un mois imparti à l'employeur pour reclasser, ni de la procédure de licenciement. L'employeur, informé du recours exercé par son salarié (ce qui n'est pas une obligation pour celui-ci), ne devrait pas procéder au licenciement sans attendre la décision de l'inspecteur du travail, en particulier tant que le délai du mois n'est pas expiré ; à défaut il prend le risque de se voir reprocher par le juge sa précipitation.

En présence d'un avis d'aptitude émis par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'assurer (ou de reprendre) le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet, dans les 2 mois, d'un recours gracieux (devant l'inspecteur lui-même), d'un recours hiérarchique devant le ministre ou/et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Lorsque l'inspecteur du travail décide de ne pas reconnaître l'inaptitude ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, si le licenciement est intervenu, il est "privé de cause" (c.-à-d. sans cause réelle et sérieuse). Dans ce cas, le salarié a droit, non pas à sa réintégration dans l'entreprise, mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois 90. Si le salarié n'est pas encore licencié ou a été reclassé dans un autre emploi, il doit être réintégré dans ses précédentes fonctions. En cas de difficultés, l'employeur saisit à nouveau le médecin du travail d'une demande d'avis. 91

- REPRÉSENTANT DU PERSONNEL INAPTE

Le Conseil d'État considère qu'il résulte de la combinaison des dispositions relatives à la contestation de l'avis du médecin du travail et celles relatives à la protection des représentants du personnel, que l'inspecteur du travail, saisi à la fois d'un recours du salarié sur le fondement de l'article L.4624-1 du CT et d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude physique, par l'employeur, ne peut se prononcer sur l'autorisation de licenciement sans avoir statué sur le recours.
licenciement.

7- LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET L'INAPTITUDE MÉDICALE

La rupture conventionnelle, n'est pas possible dès lors qu'une procédure d'inaptitude est engagée ou prévisible. La jurisprudence écarte traditionnellement la rupture amiable lorsque la loi édicte une protection ou impose une procédure particulière pour le licenciement (maternité, accident du travail, inaptitude,...).

8- LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT PAR LE SALARIÉ INAPTE

Par contre, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat si ses conditions d'emploi sont contraires aux recommandations écrites du médecin du travail ou en raison de faits qu'il reproche à son employeur et, dans ces conditions, peut quitter immédiatement l'entreprise (c'est-à-dire sans préavis). Le juge prud'homal vérifie la réalité, lorsque les faits invoqués par le salarié justifient la prise d'acte, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission.

9- L'INAPTITUDE ET LE HARCÈLEMENT

L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une inaptitude médicale déclarée par le médecin du travail pour licencier un salarié, quand l'inaptitude médicale est la conséquence directe d'agissements au sein de l'entreprise

10 – LE DÉLAI DE CARENCE POUR LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

Après un arrêt de la Cour de Cassation, une directive Unedic du 14 janvier 2000 102 précise la date d'application du délai de carence en cas de licenciement pour inaptitude :

- En cas d'origine non professionnelle de l'inaptitude

Il ne peut y avoir exécution du préavis et le délai de carence pour le versement des allocations chômage s'applique à compter du jour de la rupture du contrat de travail qui résulte des mentions portées sur l'attestation ASSEDIC.

- En cas d'origine professionnelle

La fin du contrat de travail se situe au jour de la notification du licenciement, nonobstant le versement d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis.

NOTA ; Si vous êtes en situation de demander votre retraite, ne demandez pas à faire liquider votre retraite !

Lorsque la Sécurité Sociale cesse de vous indemniser, demandez à passer la visite médicale du travail de reprise. Le médecin du travail vous déclarera inapte et l'employeur sera contraint de vous licencier.

En conséquence, vous toucherez une indemnité de licenciement plus importante que l'indemnité de départ en retraite et même les deux mois de préavis si vous êtes en maladie professionnelle ou accident du travail.

Pour peu que vous ayez comme ce salarié 30 ans d'ancienneté, cela fait toujours plaisir à l'employeur généreux de remettre un petit chèque de remerciement, bien mérité au vu des longues années de labeur.

En cas de maladie ou d'accident, contactez votre syndicat pour connaître vos droits et les démarches nécessaires.