

# inaptitude

## quelles sont les obligations ?

L'inaptitude d'un salarié est lourde de conséquences, et impose à l'employeur d'être très vigilant, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle.

La procédure d'inaptitude peut mener jusqu'au licenciement du salarié, dans un contexte juridique en pleine mouvance. En matière d'inaptitude, les tribunaux veillent au strict respect des procédures du Code du travail et les sanctions du non-respect des règles peuvent être lourdes de conséquences pour l'entreprise

Un salarié inapte est un salarié qui ne peut plus exercer tout ou partie de ses fonctions en raison d'une incapacité physique ou mentale, qui a été constatée par le médecin du travail de l'entreprise. Face à cette situation, l'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations, sous peine d'être sanctionné.

### Qui émet l'avis d'inaptitude ?

Le médecin du travail est la seule personne habilitée à constater une inaptitude à un poste de travail.

Le médecin traitant du salarié peut être amené à délivrer à son patient un « *certificat d'inaptitude* ». Ce document n'emporte aucun des effets de l'avis d'inaptitude. Néanmoins il impose à l'employeur, en raison notamment de son obligation de sécurité de résultat, de faire passer au plus vite au salarié une visite médicale auprès du médecin du travail. Ce « *certificat d'inaptitude* » vaut avis d'arrêt de travail justifiant l'absence du salarié. (Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-15.549 FS-D).

### Constat de l'inaptitude

L'inaptitude du salarié peut être constatée par le médecin du travail lors de n'importe quelle visite médicale tout au long de l'exécution du contrat de travail (*visite d'embauche, visite périodique, visite de reprise, visite de pré-reprise ou toute visite complémentaire*).

L'inaptitude médicale au poste de travail ne peut être constatée qu'après la réalisation d'une étude du poste du salarié et sur les conditions de travail dans l'entreprise par le médecin du travail (Code du travail, art. R. 4624-31). Le médecin du travail peut se rendre librement dans l'entreprise pour la réalisation de cette étude.

Le constat de l'inaptitude nécessite généralement deux examens médicaux effectués par le médecin du travail et espacés de deux semaines (15 jours calendaires), accompagnés d'examens complémentaires, le cas échéant. Ce délai, courant à compter du jour de la première visite, est un délai minimum qui doit être impérativement respecté. Ce délai ne peut être diminué, sous peine de nullité du licenciement, le cas échéant.

En présence d'un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail en une seule visite, il incombe à l'employeur d'organiser pour le salarié le second examen médical. Il doit contacter à cet effet le médecin du travail par écrit. Néanmoins, l'avis d'inaptitude peut être délivré en un seul examen (Code du travail, art. R. 4624-31) :

- si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers (tel est le cas d'un salarié susceptible de comportements violents ou suicidaires),
- ou si un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

### Cas particulier : constat de l'inaptitude dès la visite d'embauche

L'inaptitude révélée lors de la visite d'embauche nécessite également deux examens médicaux. Le médecin pourra proposer des adaptations de poste ou une affectation sur un autre poste. Un salarié en période d'essai bénéficie de toutes les règles protectrices liées à l'inaptitude. Il apparaît déconseillé de rompre la période d'essai dès que le médecin du travail émet un premier avis d'inaptitude. Cette rupture serait considérée comme discriminatoire, puisque fondée sur l'état de santé du salarié (Cass. soc., 16 février 2005, n° 02-43.402). Pour ce cas particulier, il est conseillé de prendre une décision en collaboration avec le médecin du travail, après avoir recherché une solution de reclassement.

### Contenu de l'avis d'inaptitude

Dans son avis, le médecin du travail déclare le salarié apte ou inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment.

Le médecin du travail peut rendre divers avis : aptitude, aptitude temporaire, aptitude avec réserves, inaptitude temporaire, inaptitude à tout emploi.

En cas d'inaptitude, le médecin du travail doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin peut également proposer des mesures individuelles telles que des mutations, aménagements du poste ou du temps de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique, ou à l'état de santé physique ou mentale des travailleurs.

Si l'avis d'inaptitude ne s'accompagne d'aucune proposition de mesures individuelles (cas de l'inaptitude à tout poste ou à tout emploi dans l'entreprise), le médecin du travail fournira les éléments objectifs relatifs à la capacité du salarié permettant de justifier cette absence de proposition.

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, en cas d'inaptitude liée à une maladie ou un accident professionnel, le médecin du travail doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté (Code du travail, art. L. 1226-10).

Par ailleurs dès que le médecin du travail constate un lien entre l'inaptitude et une maladie accident ou une maladie d'origine professionnelle, il doit remettre au salarié déclaré inapte un formulaire de demande d'indemnisation (Code du travail, art. R. 4624-47).

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude doit mentionner les délais et les voies de recours (Code du travail, art. R. 4624-34).

Il est conseillé à l'employeur d'être vigilant sur la rédaction de l'avis d'inaptitude du salarié par le médecin du travail, nécessaire aux conditions de reclassement.

### Danger immédiat

En cas de danger immédiat pour le salarié, la situation permet au médecin du travail d'émettre un avis d'inaptitude à l'issue d'un seul examen. Cet avis d'inaptitude doit faire état de cette situation de danger ou, à minima, indiquer qu'une seule visite a été effectuée. À défaut, le licenciement pour inaptitude sera jugé nul.

### Contestation de l'avis médical

En cas de désaccord sur un avis du médecin du travail toutes les parties peuvent contester cet avis auprès de l'inspecteur du travail. La demande doit être motivée et adressée par LRAR, dans un délai de deux mois (Code du travail, art. L. 4624-1 et R. 4624-35).

Le salarié peut même contester cet avis après son licenciement. Par ailleurs, il n'est pas tenu d'informer l'employeur de son recours contre l'avis d'inaptitude.

L'inspecteur du travail rendra sa décision finale après avis du médecin inspecteur. Il se prononce définitivement sur l'aptitude du salarié. Son appréciation, qu'elle soit conforme ou contraire de l'avis du médecin du travail, doit être considérée comme portée dès la date à laquelle cet avis a été émis.

Si l'inspecteur du travail décide d'annuler les avis d'aptitude du salarié délivrés par le médecin du travail dans le cadre de la visite médicale de reprise, le contrat de travail est de nouveau suspendu.

Si l'inspecteur du travail annule l'avis d'inaptitude, le licenciement prononcé pour cette raison sera déclaré sans cause réelle et sérieuse. Il en serait de même du licenciement prononcé après l'annulation de l'avis d'inaptitude. Dans tous les cas, la décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le Ministre du Travail.

### Démarches engagées par l'employeur

Dès l'inaptitude constatée, l'employeur doit effectuer des recherches de reclassement et proposer un poste de reclassement au salarié. Il est conseillé à l'employeur, pour prévenir tout risque de contentieux, de formaliser par écrit toutes les démarches effectuées et de conserver tous les courriers afférents.

L'employeur doit effectuer des recherches en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non, temporaire ou définitive, partielle ou totale. Cette recherche est importante puisqu'en cas de contentieux, il lui sera toujours demandé de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour éviter la rupture du contrat de travail et n'a pas manqué à ses obligations.

Même si le médecin du travail déclare le salarié inapte « à tout emploi » ou encore « à tout travail » dans l'entreprise, l'employeur n'est pas libéré de son obligation de rechercher les possibilités de reclassement du salarié.

L'obligation pèse sur l'employeur même si le salarié ne manifeste pas le désir de reprendre le travail, s'estimant lui-même inapte à tout emploi, ou même si le médecin du travail ne fait aucune proposition de reclassement.

L'obligation de recherche de reclassement de l'employeur commence à compter du second examen réalisé par le médecin du travail, ou de l'unique visite en cas de danger immédiat pour la santé du salarié ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

Seules les recherches de reclassement effectuées à l'issue du second examen médical (ou de l'unique visite lorsqu'elle est possible) peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement

### Invalidité et reclassement

Il en est de même en cas de classement du salarié en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie. Dès que le salarié informe l'employeur de son classement en invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie, ce dernier doit le faire convoquer à une visite de reprise auprès du médecin du travail, sauf si le salarié lui a fourni un arrêt de travail.

En revanche, une aptitude avec réserves ne déclenche pas les obligations de reclassement propre au régime de l'inaptitude.

### Quelles recherches de reclassement mener ?

Les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise doivent être prises en compte par l'employeur. Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect de son obligation.

Si le médecin du travail n'a pas fait de propositions en vue du reclassement du salarié inapte à son emploi, l'employeur doit le solliciter.

Pour permettre à l'employeur de remplir son obligation de reclassement, le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur. Même s'il n'est plus présent dans l'entreprise, il doit répondre aux convocations de ce dernier, faute de quoi le licenciement serait susceptible d'être prononcé sur la base d'une faute.

L'employeur doit rechercher un emploi approprié aux capacités du salarié (Code du travail, art. L. 1226-2 et L. 1226-10) et correspondant aux aptitudes acquises dans le cadre de sa formation initiale. Il doit proposer au salarié l'ensemble des postes disponibles (emplois vacants en attente d'être pourvus ou emplois qui pourraient être rendus vacants par une mesure de mutation ou permutation ou fin de mission intérimaire). Si l'employeur omet de proposer au salarié certains de ces postes, l'absence de recherche sérieuse de reclassement sera caractérisée.

L'employeur peut proposer un poste intégrant un changement de domicile. Dans ce cas, il n'y aura pas de violation de la protection attachée au libre choix du domicile, puisque le salarié peut refuser ces postes. L'employeur doit proposer tout emploi compatible avec les conclusions du médecin du travail, même si cela conditionne une modification du contrat de travail.

L'employeur doit rechercher à reclasser le salarié au sein de l'entreprise ou de l'établissement, mais aussi au sein du groupe auquel appartient l'entreprise, ou encore dans les entreprises relevant de la même franchise.

Aucun délai n'est fixé par la loi à l'employeur pour effectuer ses recherches. Mais la jurisprudence considère que la recherche doit être effective, ce qui suppose qu'elle ne doit pas être brève. La brièveté du délai entre l'avis d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement démontrerait l'absence de tentative sérieuse de reclassement.

L'employeur demeure tenu de respecter son obligation de recherche de reclassement du salarié déclaré inapte, même à l'issue du délai d'un mois suivant la visite de reprise, mais sera dans ce cas tenu de reprendre le paiement du salaire tant que la procédure n'a pas abouti.

### Délégués du personnel

L'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (Code du travail, art. L. 1226-10, al. 2). Cette consultation est obligatoire même si l'employeur s'estime dans l'impossibilité de proposer un reclassement.

Les DP sont consultés une seule fois, à l'issue des deux examens médicaux ayant conclu à l'inaptitude et antérieurement à la présentation de la proposition de reclassement au salarié. Lorsque le salarié refuse l'emploi proposé, l'employeur, qui doit rechercher d'autres possibilités de reclassement, n'a pas à réitérer cette consultation avant de proposer un nouveau poste. Dans un souci de preuve, il est préférable de convoquer les DP à une réunion ce qui permettra, en cas de contentieux, de prouver que la consultation a été faite à l'appui du procès-verbal. Il n'y a pas lieu de consulter à nouveau les DP lorsque l'employeur propose un nouveau poste de reclassement à la suite du refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement pour inaptitude.

L'employeur doit fournir aux DP les informations nécessaires à la recherche de reclassement, pour leur permettre d'émettre un avis en toute connaissance de cause (Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.133, Cass. soc., 13 juillet 2004, n° 02-41.046). Dans ce cadre, l'employeur doit remettre aux DP toutes les préconisations formulées par le médecin du travail.

### Proposition de reclassement : quelle forme ?

Même si la loi n'impose pas d'écrit, il est recommandé à l'employeur d'établir sa proposition de reclassement par écrit de façon précise. En effet, en cas de contentieux, l'employeur pourra ainsi prouver qu'il a bien rempli son obligation de reclassement.

Lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus. Si le médecin valide les observations du salarié, l'employeur est tenu de faire de nouvelles propositions de reclassement.

Dans le cas contraire, le refus pourra être taxé d'abusif et motiver un licenciement si :

- le poste proposé est approprié aux capacités du salarié telles qu'énoncées par le médecin du travail,
- cet avis n'a pas été contesté auprès de l'inspecteur du travail,
- la proposition de reclassement n'entraîne pas de modification du contrat de travail.

En revanche, ne peut être déclaré abusif un refus de reclassement, dès lors que celui-ci entraîne une modification du contrat de travail ou des conditions de travail. Dans ce cas, l'employeur doit soit rechercher de nouvelles possibilités de reclassement, soit, s'il a épuisé toutes les possibilités de reclassement, licencier le salarié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

### Impossibilité de reclassement du salarié

Lors d'une inaptitude d'origine professionnelle, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement (Code du travail, art. L. 1226-12).

Même si le Code du travail ne l'impose pas en cas d'inaptitude non professionnelle, il est recommandé, compte tenu de l'importance de l'obligation de reclassement, d'établir un écrit sur les motifs s'opposant au reclassement.

### L'inaptitude justifie-t-elle un licenciement ?

L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte lorsque le reclassement est impossible. Cette rupture prend la forme d'un licenciement.

L'employeur doit respecter la procédure applicable au licenciement (Code du travail, art. L. 1226-12, al. 3) dans les conditions de droit commun.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit indiquer son impossibilité de reclasser le salarié inapte. L'employeur ne peut se contenter de mentionner dans la lettre « inapte à tous postes » sans indiquer l'impossibilité de reclassement. Dans ce cas, le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié inapte licencié bénéficie des indemnités de licenciement et, éventuellement une indemnité dite compensatrice. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur si ce dernier établit que le refus de reclassement proposé au salarié est abusif (Code du travail, art. L. 1226-14, al. 1&2).

En cas d'inaptitude professionnelle, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, perçoit une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (Code du travail, art. L. 1226-14, al. 1).

Le contrat du salarié est rompu à la date de notification du licenciement.

### Autre mode de rupture possible ?

Une résiliation amiable serait illégale, car elle aurait pour effet de contourner le « statut protecteur » du salarié inapte, tout comme pour la rupture conventionnelle.

Un salarié victime d'un accident du travail et déclaré inapte peut prendre acte de la rupture de son contrat (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.822 FS-PB). Cependant, si l'employeur a repris le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois, le salarié ne peut prendre acte de la rupture au motif qu'il n'a pas été reclassé dans ce délai (Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-12.068 FS-PB).

La rupture du contrat d'un salarié inapte peut prendre la forme d'une mise à la retraite prononcée en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles. La mise à la retraite

pour le salarié non reclassé ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement (Cass. soc., 29 janvier 2002, n° 99-41.028). Ce mode de rupture ouvre droit, en effet, à des indemnités équivalentes à celles dont bénéficie le salarié en cas de licenciement.

#### **Inaptitude lorsque le salarié est en CDD.**

Lorsque le salarié en CDD est déclaré inapte, l'employeur doit chercher à le reclasser. Cette obligation s'applique que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle (Code du travail art. L. 1226-20). Même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur doit rechercher une possibilité de reclassement, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si l'inaptitude est professionnelle, les modalités spécifiques de reclassement prévues doivent être respectées.

Si le reclassement est impossible ou si le salarié refuse un emploi approprié à ses capacités, l'employeur peut rompre le contrat avant son terme (Code du travail, art. L. 1226-20, al. 2 et L. 1243-1). Le Code du travail ne précise pas la procédure à suivre (sauf pour les salariés protégés). Selon la Cour de cassation, la convocation à un entretien préalable n'est pas nécessaire.

#### **Le salarié est représentant du personnel**

Si le salarié est un salarié dit protégé, il ne peut être licencié sans autorisation préalable de l'inspection du travail, l'inaptitude ne faisant obstacle qu'à l'exercice du travail et non de son mandat. L'inspecteur du travail doit vérifier que l'inaptitude du salarié est réelle et justifie son licenciement. En revanche, il n'a pas à rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée par le salarié résulte d'un harcèlement moral (CE 20 nov. 2013, n° 340591 ; Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-20.301 FS-PBR).

L'inspecteur doit également vérifier que l'employeur a examiné les possibilités d'un reclassement, notamment en recherchant les éventuelles disponibilités au niveau du groupe ou en transformant des postes de travail existants, et ce même si le salarié a été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise.

**Attention :** Ces éléments sont basés sur le code du travail et différentes jurisprudences prononcées. Des évolutions du code du travail, et de nouvelles jurisprudences pouvant avoir lieu, il est conseillé de vérifier et d'actualiser ces données à chaque procédure (date du 14 janvier 2014).