

INAPTITUDE

La procédure de licenciement pour inaptitude au poste de travail a subi plusieurs modifications à l'occasion de la publication du décret d'application de la Loi travail en janvier 2016. Cette procédure répond à un formalisme précis.

Procédure de licenciement

Procédure d'inaptitude au travail : modifications apportées par le décret de décembre 2016

Le décret n° 2016-1908 publié le 29 décembre 2016 relatif au nouveau suivi médical en santé au travail a apporté ces principales modifications à la procédure d'inaptitude au travail

- Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (Art L 4624-1)
- L'article R. 4624-42 précise le déroulé de la procédure,
 - le 2ème examen n'est pas nécessaire si le médecin du travail ne le juge pas utile...S'il le réalise c'est, au maximum dans les 15 jours qui suivent (alors que précédemment ce 2ème examen devait intervenir au moins 15 jours après le premier)
 - le médecin du travail peut mentionner sur cet avis
« 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 un emploi. »

Etude du poste de travail

Le médecin ne constate l'inaptitude qu'après étude du poste de travail.

Le médecin du travail peut également noter que l'**étude de poste** a été réalisée dans la fiche d'entreprise.

Convocation du salarié par l'employeur

Un employeur qui ne peut pas reclasser un salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise doit adresser 2 lettres

- une **première lettre recommandée avec accusé de réception (AR)** pour convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement.
 - Cet entretien préalable au licenciement doit se situer avant la fin du mois qui suit le 2ème examen médical d'inaptitude.
 - Le salarié peut prendre l'attache des délégués pour se rendre à cette convocation.
- **Une lettre de licenciement au salarié**, après cet entretien :
 - cet envoi doit être également effectué en envoi recommandé avec accusé de réception, AR.

La première lettre peut également être remise en main propre au salarié

Notification du licenciement par remise d'une lettre en mains propres.

Un salarié n'est pas obligé de se présenter à cette convocation de l'employeur.

S'il ne peut pas se rendre à la convocation ou ne souhaite pas, le salarié doit adresser un courrier en recommandé avec AR à son employeur, dans lequel il précise qu'il ne pourra pas se rendre à convocation, qu'il est inutile de reporter cet entretien car il est en arrêt maladie.

Le salarié ne souhaite pas toujours se rendre à cet entretien notamment dans le cadre de harcèlement moral.

Obligation de reclassement

Inaptitude consécutive à accident ou maladie non professionnelle

Voir les articles L 1226-2, L1226-2-1 et L1226-3 en annexe

Articulation des délais de reclassement et de licenciement suite à une reconnaissance d'inaptitude au poste de travail

Voir l'article L1226-4 en annexe

L'articulation des délais de reclassement et de licenciement suite à une reconnaissance d'inaptitude au poste de travail a fait l'objet d'une réponse du Ministère du travail dans le JO du Sénat du 31/01/2013.

Lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur a pour obligation d'organiser l'ensemble des démarches nécessaires à son reclassement. Lorsqu' aucune solution de reclassement n'est possible, l'employeur doit :

- soit **licencier** le salarié dans un délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude,
- soit **reprendre le versement du salaire**.

Le délai d'un mois imposé à l'employeur pour procéder soit au reclassement soit au licenciement du salarié et, à défaut, pour reprendre le versement de sa rémunération, a pour objectif d'éviter que le salarié ne reste sans salaire pendant une longue période ».

**Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de
Vaucluse**

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON
cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 - Fax 04 90 84 00 58 -

fcvcv@wanadoo.fr

Refus du poste de reclassement par le salarié

Lorsqu'un salarié refuse le poste de reclassement proposé, l'employeur doit de nouveau demander l'avis du médecin du travail pour savoir si le poste de travail était ou non compatible avec l'état de santé.

Refuser un poste de travail peut être considéré comme abusif si le poste de reclassement ne modifie pas le contrat de travail.

Ce sont les prud'hommes qui jugent si un refus est abusif ou non.

Rémunération du salarié durant la procédure d'inaptitude

Un salarié qui fait l'objet d'une procédure d'inaptitude n'est pas payé par l'employeur durant la procédure de déclaration d'inaptitude, c'est à dire:

- pendant le **délai de 15 jours** entre les 2 visites médicales, si la procédure comporte 2 examens
- et **pendant le mois à compter du 2ème examen médical**, au cours duquel l'employeur recherche un reclassement pour le salarié.
Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue de ce mois qui suit le 2ème examen médical, ou licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail (Article L. 1226-4 du code du travail),
- Le salarié, en accord avec l'employeur, peut prendre des congés durant la période non rémunérée.
- La Direction Générale du travail confirme que le salarié peut être en arrêt maladie entre les 2 certificats d'inaptitude à condition que l'arrêt se situe après la première visite et se termine avant la deuxième visite.
- Normalement le motif de l'arrêt doit être différent de celui qui a conduit à l'inaptitude.

Voir l'article 1226-4 du code du travail en annexe.

Le jour de la première visite médicale qui conclut à l'inaptitude et le jour de la deuxième visite médicale, le salarié ne doit pas être en arrêt maladie.

En effet, si le contrat de travail est suspendu, ce qui est le cas lorsque le salarié est en arrêt maladie, le médecin du travail n'est pas autorisé à délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Normalement, durant le mois qui suit le 2ème certificat d'inaptitude, le salarié ne peut pas obtenir d'arrêt de travail.

Le seul motif de suspension du contrat de travail admis par le législateur est la poursuite d'un stage de reclassement professionnel.

Le salarié peut poser des jours de congé.

Depuis 2010, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude qui fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié peut être indemnisé grâce à l'indemnisation temporaire d'inaptitude.

**Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de
Vaucluse**

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON
cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 - Fax 04 90 84 00 58 -
fcvcv@wanadoo.fr

Reprise du paiement des salaires

1 mois après le 2ème certificat, si le salarié n'est ni licencié, ni reclassé, l'employeur doit verser le salaire à l'intéressé: salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, conformément à l'**article L. 1226-4 du code du travail**.

Indemnisation temporaire d'inaptitude

Depuis le 1 juillet 2010, lorsque le médecin du travail considère qu'une inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, il remet un formulaire de demande d'**indemnité temporaire d'inaptitude** au salarié : Formulaire Cerfa n° 14103*01 d'indemnisation temporaire d'inaptitude

Désaccord portant sur l'avis d'inaptitude : contestation de l'avis

Contestation de l'avis rendu par le médecin du travail : modifications apportées par le décret n°2016-1908

Le décret n° 2016-1908 relatif au nouveau suivi médical en santé au travail a apporté de profondes modifications à cette procédure de contestation de l'avis d'inaptitude

Si l'employeur ou le travailleur conteste l'avis, les propositions ou conclusions du médecin du travail, il pourra désormais saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire sera directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informera le médecin du travail.

Jusqu'à présent ces contestations étaient portées devant l'inspecteur du travail qui sollicitait l'avis du médecin inspecteur du travail mais il n'était pas obligé de suivre son avis. C'était donc un non médecin qui rendait un avis à la place du médecin du travail. Par ailleurs le médecin du travail n'était pas nécessairement informé de la contestation de son avis...

Voir les articles R. 4624-45, R. 4624-55, R. 4624-56 et R. 4624-57 en annexe.

En cas de **contestation** par le salarié de l'avis d'inaptitude : le ministre du travail recommande aux employeurs, dans une réponse ministérielle du 22 janvier 2013, d'attendre la décision de l'inspecteur du travail avant de licencier.

La Cour de cassation, dans l'arrêt n° 01-45693 du 8 avril 2004, avait précisé que l'employeur pouvait, en cas de **contestation par le salarié de l'avis d'inaptitude**, décider de le licencier sans attendre la décision de l'inspecteur du travail, alors qu'il savait que l'avis avait été contesté : aujourd'hui, il semble prudent que l'employeur attende la décision de l'inspecteur du travail pour licencier le salarié qui a contesté l'avis d'inaptitude.

Lorsque l'inspecteur du travail annule la décision prise par le médecin du travail, si le salarié a été **licencié pour inaptitude**, le licenciement n'est pas nul, mais il devient privé de cause : il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié n'a pas droit à sa réintégration dans l'entreprise mais à une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, ou à 12 mois si l'inaptitude est d'origine professionnelle.

**Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de
Vaucluse**

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON
cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 - Fax 04 90 84 00 58 -

fcvcv@wanadoo.fr

Le salarié dont l'avis médical est annulé par l'inspecteur du travail, bénéficie donc d'une indemnité dont le montant vient réparer le préjudice subi par son licenciement injustifié.

L'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations ou est radiée

- **Si l'entreprise est radiée :**

Le médecin du travail ne peut pas établir de certificat, car celui-ci n'aura aucune valeur juridique.

- **Si l'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations :**

Le médecin du travail doit bien voir les salariés

Licenciement pour inaptitude d'un travailleur handicapé

Désormais un travailleur handicapé n'est pas protégé du licenciement.

Licenciement pour inaptitude d'un salarié en invalidité

L'invalidité en tant que telle ne suspend pas le contrat de travail.

L'invalidité est décidée par le médecin conseil, elle ne retient pas sur le contrat de travail.

Par contre, si le salarié invalide continue à envoyer des arrêts de travail, son contrat de travail est bien suspendu.

Une procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié classé en invalidité peut être réalisée en 1 ou 2 visites.

Une visite à domicile ne peut pas être réalisée (selon une instruction de la DGT, Direction générale du travail) pour un salarié qui est dans l'impossibilité de se déplacer, puisqu'il ne peut pas être considéré comme étant en situation de reprise. Dans ce cas, l'employeur peut licencier le salarié pour absence prolongée.

Même si le médecin du travail note « inapte à tous les postes », la jurisprudence précise que rien ne dispensera l'employeur de rechercher un reclassement.

Depuis les derniers arrêts de la Cour de cassation en 2011, dès que l'employeur est informé qu'un salarié est classé en invalidité, il doit prendre rendez-vous pour une visite médicale avec le médecin du travail.

En effets **les derniers arrêts de la Cour de cassation ont posé de nouveaux principes :**

- Arrêt n°09-42766 du 25 janvier 2011
- Arrêt n° 09-43172 du 15 février 2011

Ces arrêts imposent à l'employeur d'organiser une visite de reprise pour le salarié qui l'informe de son classement en invalidité :

**Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de
Vaucluse**

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON
cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 - Fax 04 90 84 00 58 -
fcvcv@wanadoo.fr

« Mais attendu que dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise laquelle met fin à la suspension du contrat de travail ».

Jusqu'à présent l'employeur qui n'envisageait pas de licencier le salarié pour inaptitude n'avait pas à organiser une visite médicale de reprise avec le médecin du travail, tant que le salarié ne demandait pas à reprendre son travail.

Désormais, dès que le salarié informe l'employeur de son classement en invalidité 2ème catégorie et qu'il ne précise pas qu'il ne souhaite pas reprendre le travail, l'employeur doit organiser une visite de reprise du travail.

Licenciement pour inaptitude d'un salarié en état de souffrance morale

L'avis peut être ainsi rédigé en cas de souffrance morale :

« L'état de santé du salarié ne permet pas de proposer des tâches ou postes existants dans l'entreprise et que le salarié pourrait exercer ».

Il est possible de réaliser une procédure d'inaptitude en un seul certificat, en cas de souffrance morale, mais le médecin du travail doit avoir rencontré l'employeur.

ANNEXE

Article R. 4624-42

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- « 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
 - « 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
 - « 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
 - « 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.
- « Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser ;
- « S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date ;
- « Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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 un emploi.

Article R. 4624-43

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Article R. 4624-44

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Article L 1226-2 du Code du travail

« Lorsque le salarié victime d'une **maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte** par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un **autre emploi approprié à ses capacités**. Cette proposition prend en compte, après **avis des délégués du personnel** lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. »

Article L1226-2-1

« Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

**Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de
Vaucluse**

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON
cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 - Fax 04 90 84 00 58 -
fcvcv@wanadoo.fr

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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 un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. »

Article L1226-3

« Le contrat de travail du **salarié déclaré inapte** peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel. »

Article L1226-4

« Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice »

Article R. 4624-45

« En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail. »

Article R. 4624-55

« L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur ».

Article R. 4624-56

« Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale (indemnisation temporaire d'inaptitude : article D 433-3 du code de la SS) ».

Article R. 4624-57

« Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. »

**Fédération des Caves des Vignerons Coopérateurs de
Vaucluse**

Maison de l'Agriculture – TSA 28438 - 84912 AVIGNON
cedex 9

Tél. 04 90 84 03 04 - Fax 04 90 84 00 58 -

fcvcv@wanadoo.fr