

L'inaptitude au travail

Informations juridiques

L'inaptitude est l'état dans lequel se trouve le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non, quand il n'est pas en mesure de reprendre l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail provoquée par



cet accident ou cette maladie.

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible qu'il peut déclarer le

salarié inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus du salarié, il peut procéder à son licenciement.

Constatation de l'inaptitude

L'inaptitude du salarié à son poste de travail ne peut être constatée que par le médecin du travail (en aucun cas par le médecin traitant), soit dans le cadre de la visite médicale de reprise, soit à l'occasion de tout autre examen médical assuré par le médecin du travail au cours de l'exécution du contrat de travail (visite d'aptitude d'embauche, visite d'aptitude périodique, visite à la demande du salarié ou de l'employeur, visite de post-exposition, visite de mi-carrière), à l'exception de la visite de pré-reprise.

Les visites d'aptitude d'embauche et les visites d'aptitude périodiques sont depuis le 1^{er} janvier 2017 réservées aux emplois à risques.

Concernant, le salarié qui n'est pas affecté à un poste à risque, il doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention d'embauche ou périodique avec un professionnel de santé autre que le médecin du travail. Ces visites ne peuvent pas donner lieu à un avis d'inaptitude.

En pratique, l'inaptitude est le plus souvent constatée à l'occasion de la visite de reprise. L'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise dans les cas suivants (article R4624-31 du Code du travail) :

- Après un congé de maternité, peu importe la durée ;

- Après une absence pour cause de maladie professionnelle peu importe la durée ;
- Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- Après une absence **d'au moins soixante jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Ce délai était auparavant de trente jours. Pour les arrêts débutés à partir 1^{er} avril 2022, il est dorénavant de 60 jours minimum. Toutefois, concernant les arrêts de travail en cours au 1^{er} avril 2022, la visite de reprise reste obligatoire si l'absence est d'au moins 30 jours.

L'employeur doit organiser la visite de reprise au plus tard 8 jours après la reprise théorique du travail, c'est-à-dire au plus tard 8 huit jours après la fin de l'arrêt de travail du salarié (article R4624-31 du Code du travail).

Afin que la visite de reprise soit organisée au plus tôt, la CFTC recommande de prévenir l'employeur quelques jours avant la fin de l'arrêt et de lui demander d'organiser la visite de reprise.

L'examen de reprise a pour objet de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié est compatible avec son état de santé (physique ou mental). Il permet également au médecin du travail de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur et d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Il est important de noter que l'inaptitude ne concerne que le poste occupé par le salarié au sein de l'entreprise concernée. En aucun cas l'inaptitude n'empêche le salarié

d'occuper un autre emploi dans une autre entreprise.

Bien que l'arrêt de travail ait pris fin, le contrat de travail reste suspendu jusqu'à la visite de reprise. Le salarié n'a donc pas l'obligation de reprendre le travail tant qu'il n'a pas été examiné par le médecin du travail. Dans ce cas, son absence ne sera pas fautive mais, il ne sera pas rémunéré. Le salarié peut cependant tout à fait choisir de reprendre son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite de reprise. Dans ce cas, il percevra sa rémunération habituelle.

Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise dans le délai de 8 jours, elle peut être sollicitée par le salarié, soit auprès de son employeur, soit directement auprès du médecin du travail en avertissant au préalable l'employeur de cette demande.

Dans le cas où le médecin du travail rend un avis d'inaptitude, celui-ci doit être motivé avec des conclusions écrites et des indications sur d'éventuelles possibilités de reclassement.

Obligation de reclassement

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre son poste, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement. Il doit ainsi, lui proposer un autre poste en adéquation avec ses capacités, aussi comparable que possible au poste occupé précédemment en prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois après l'avis d'inaptitude pour reclasser ou licencier le salarié inapte (article L1226-4 du Code du travail). Le point de départ du délai est l'avis d'inaptitude rendu par le médecin

du travail. L'employeur doit formuler une offre sérieuse et précise de reclassement dans un emploi compatible avec les capacités du salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi disponible dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, **sur le territoire national**.

Cette obligation de reclassement concerne tant l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident professionnel (inaptitude professionnelle) que l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel (inaptitude non professionnelle).

Si l'avis d'inaptitude comporte la mention « inapte à tout emploi dans l'entreprise », l'employeur n'est pas pour autant dispensé de son obligation de reclassement. Il existe uniquement deux cas légaux d'exonération de l'obligation de rechercher un reclassement, si l'avis d'inaptitude énonce une des mentions suivantes :

« 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 un emploi ».

L'employeur a l'obligation de consulter le comité social et économique (CSE) sur ses propositions de reclassement avant de les soumettre au salarié concerné. La Cour de cassation estime que le défaut de consultation du CSE rend le licenciement pour inaptitude dénué de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc, 30 septembre 2020, n°19-11.974).

Dès lors que le reclassement proposé entraîne une modification du contrat de travail du salarié, l'employeur est tenu de

solliciter son accord. Il faut donc conclure un avenant au contrat de travail.

Que le reclassement proposé entraîne ou non une modification du contrat de travail, le salarié peut tout à fait le refuser, quand bien même le poste refusé serait conforme aux conclusions du médecin du travail. Ce refus n'est en aucun cas fautif. En cas de refus du salarié, l'employeur doit formuler de nouvelles propositions de reclassement ou licencier le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le refus du salarié peut toutefois entraîner des conséquences en cas d'inaptitude professionnelle, c'est-à-dire en lien avec une maladie professionnelle ou un accident du travail. Dans cette situation, le refus peut en effet être considéré abusif. Par exemple, il a été jugé que le refus du salarié d'un poste spécialement aménagé en fonction de son état de santé au motif qu'il était incompatible avec son état de santé était abusif (Cass. Soc, 21 novembre 2011, n° 11-23.306). Même s'il est jugé abusif, le refus ne remet pas en cause le licenciement. Il prive toutefois le salarié de la part supra légale de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis.

Licenciement pour inaptitude

À défaut de reclassement possible, l'employeur doit licencier le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Ces deux éléments doivent apparaître dans la lettre de licenciement.

L'employeur doit préalablement mettre en œuvre la procédure de licenciement, c'est-à-dire convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception ou

courrier remis en main propre contre décharge. Le salarié n'a pas l'obligation d'assister à l'entretien préalable, il peut informer l'employeur par courrier que son état de santé ne lui permet pas d'être présent.

Les conséquences indemnitaires du licenciement varient selon l'origine de l'inaptitude.

Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le salarié perçoit uniquement l'indemnité légale ou conventionnelle (si celle-ci est plus favorable) de licenciement. Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement qui correspond au double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun (2 mois).

Dans les deux cas, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés acquis et non utilisés et peut prétendre aux allocations chômage.

Quand s'applique le régime juridique de l'inaptitude d'origine professionnelle ?

Il est de jurisprudence constante de considérer que les règles spécifiques plus protectrices de l'inaptitude professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle à la date du licenciement.

Durant la période d'un mois dont dispose l'employeur pour reclasser ou licencier, le salarié n'est pas rémunéré.

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) versée par la CPAM. Il doit pour ce faire remplir le formulaire de demande d'ITI remis par le médecin du travail lors de la visite de reprise.

Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, pour ne pas rester sans ressource, le salarié peut soit être placé en arrêt de travail par son médecin traitant, soit se mettre d'accord avec l'employeur pour utiliser ses congés payés.

Reprise du paiement des salaires

À l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'avis d'inaptitude, si l'employeur n'a ni reclassé, ni licencié le salarié concerné, il doit reprendre le paiement des salaires. L'article L1226-4 du Code du travail dispose en effet que passé ce délai, l'employeur doit verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat de travail. Ce versement de salaire a lieu jusqu'à ce que l'employeur procède à un reclassement ou à un licenciement.

La Cour de cassation considère que le salarié doit être payé comme s'il avait repris le travail et doit percevoir des heures supplémentaires s'il y en a eu dans le service où il travaille habituellement. L'éventuelle prime de 13^{ème} mois doit également être versée. Cependant, le salarié ne peut percevoir de remboursement de frais professionnels.

Si l'employeur ne reprend pas le paiement des salaires, le salarié peut après l'avoir mis en demeure de le faire, saisir la formation de référé du Conseil de prud'hommes.