

## L'INAPTITUDE DU SALARIE

L'inaptitude au travail est une incapacité physique ou mentale à exercer tout ou partie de ses fonctions. Elle ne peut être constatée **que par le médecin du travail** et s'apprécie par rapport au poste occupé par le salarié.

En cas de conclusion par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié, l'employeur se doit de le reclasser.

### Procédure de déclaration d'inaptitude dans le cadre de la visite médicale de reprise

#### Quand l'inaptitude est elle constatée ?

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié soit dans le cadre de la surveillance médicale soit dans le cadre de la visite médicale de reprise après un arrêt de travail (absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, absence pour cause de maladie professionnelle, pour congé maternité ou absences répétées pour raisons de santé).

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours. Il a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien poste, avec ou sans condition d'adaptation. En effet, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations, transformations de poste justifiées par des considérations liées à l'âge, à la résistance.

*NB : Il est important que le médecin du travail fasse des propositions précises sur le reclassement du salarié. A défaut, l'employeur doit les solliciter.*

#### Qui demande la visite de reprise ?

La visite de reprise est, dès lors que la durée de l'absence la justifie, de la responsabilité de l'employeur. Il doit l'organiser au plus tard dans les 8 jours de la reprise d'autant plus que le contrat de travail reste suspendu tant que celle-ci n'a pas eu lieu. En effet, la fin de la suspension du contrat de travail ne dépend pas de l'expiration de l'arrêt maladie mais de la date du 1<sup>er</sup> des deux examens.

La visite de reprise peut également être sollicitée par le salarié auprès de son employeur ou directement auprès de la médecine du travail en avertissant l'employeur de cette demande.

#### Quelle est la procédure ?

La reconnaissance de l'inaptitude est soumise à un formalisme bien précis.

Seul le médecin du travail est habilité à le faire.

La déclaration d'inaptitude nécessite :

- une étude du poste occupé par le salarié et des conditions de travail dans l'entreprise
- et deux examens médicaux espacés de 2 semaines minimum (15 jours calendaires) accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires. La seconde visite médicale est obligatoire même si le médecin du travail rend un avis d'inaptitude total et définitif. A défaut, le licenciement prononcé alors qu'une seule visite médicale a eu lieu sera nul ou sans cause réelle et sérieuse selon le motif invoqué par le salarié.

Une seule exception à cette exigence de deux examens : quand le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour la santé et la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers (article R 4624-31 du code du travail). Attention ! L'avis du médecin du travail doit expressément indiquer cette situation de danger immédiat.

Le médecin du travail peut rendre un avis d'inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive.

S'il rend un avis d'aptitude, un seul examen suffit et le salarié reprend son emploi ou un emploi similaire.

Remarque : même si le salarié est classé en invalidité par la sécurité sociale, l'invalidité devra être constatée par le médecin du travail. Le licenciement prononcé au seul motif de classement en invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie est nul car fondé sur l'état de santé dont l'inaptitude n'a pas été constatée par le médecin du travail.

### Quel recours possible ?

L'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail s'il y a désaccord ou des difficultés sur l'avis d'inaptitude. A défaut d'un tel recours, l'avis s'impose.

La procédure de recours n'implique pas la suspension de l'exécution du contrat de travail

### Conséquences de la déclaration d'inaptitude

A l'issue des 2 visites médicales de reprise si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, l'employeur doit rechercher à reclasser le salarié sur un autre poste dans un délai d'1 mois à compter de la date de la seconde visite médicale. A défaut de reclassement dans le délai imparti, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires ou le licencier s'il peut prouver qu'il ne peut pas le reclasser.

#### Obligation de reclassement

La déclaration d'inaptitude oblige l'employeur à proposer au salarié un autre emploi :

- approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Attention si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition, l'employeur doit le solliciter à nouveau à cette fin,
- et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail (art. L1226-2 du code du travail).

Cette obligation de reclassement s'applique quel que soit le degré d'inaptitude (partielle ou totale, temporaire ou définitive) et s'effectue dans tous les secteurs de l'entreprise, dans tous ses établissements et, le cas échéant, dans le groupe auquel elle appartient. L'employeur est tenu de suivre les propositions du médecin du travail.

**Attention :** L'employeur se doit de rechercher toute possibilité de reclassement dans l'entreprise ou le groupe même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

L'employeur devra justifier avoir recherché de manière sérieuse le reclassement du salarié et justifier son impossibilité de donner suite aux propositions du médecin du travail, il est recommandé de faire par écrit tout échange avec le médecin du travail et avec le salarié. A défaut si l'employeur ne peut justifier la recherche sérieuse de reclassement, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

**Remarque :** dans le cadre d'une inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur se doit de recueillir l'avis des délégués du personnel sur la proposition de reclassement.

**Remarque :** en cas de refus par le salarié de l'offre de reclassement, si le poste est conforme aux recommandations du médecin du travail, l'employeur pourra formuler de nouvelles propositions ou procéder au licenciement. Si le salarié refuse le poste car il le juge non conforme aux recommandations faites par le médecin du travail, l'employeur doit solliciter l'avis de ce dernier. Attention, si le salarié ne répond pas aux propositions de reclassement, l'employeur doit soit le licencier soit reprendre les salaires au-delà du délai d'un mois.

#### Impossibilité de reclassement

Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser le salarié il pourra rompre le contrat de travail. Cette rupture constitue un licenciement.

**Remarque :** lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, l'employeur doit faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement avant d'engager la procédure de licenciement.

La procédure de licenciement doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée (Attention, si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnité spéciale).

En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle ou encore, selon les tribunaux, si le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.