



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP

L'inaptitude au travail, quels sont les bons réflexes ?

Le livre blanc des Experts SVP



Le thème du livre blanc

« **L'inaptitude au travail** »

À qui s'adresse ce livre blanc ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Expert-comptable

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations liées à l'inaptitude au travail

Quels sont les points abordés ?

Comment est constatée l'inaptitude ? Comment contester un avis d'inaptitude ? Quelle est la procédure de rupture à respecter en cas d'inaptitude du salarié ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des textes applicables en la matière.



S O M M A I R E

Fiche 1 : Comment est constatée l'inaptitude ?	6
A) Les étapes de la procédure	6
1) Quelles sont les actions devant être réalisées par le médecin du travail avant le prononcé de l'inaptitude ?	6
B) Les différentes visites médicales	6
1) L'inaptitude peut-elle être prononcée à l'issue d'une seule visite ?	6
2) Le médecin du travail peut-il organiser une seconde visite en vue de prononcer l'inaptitude ?	7
3) Quelles sont les conditions pour prononcer l'inaptitude à l'occasion de la visite de reprise ?	7
4) L'inaptitude peut-elle être déclarée lors de la visite de pré-reprise ?	8
5) L'inaptitude peut-elle être constatée en cours d'exécution d'un arrêt de travail ?	9
Fiche 2 : Comment réagir face à un avis d'inaptitude ?	11
A) Echanges avec le médecin du travail	11
1) Quel est le rôle du médecin du travail dans le cadre de l'inaptitude ?	11
2) Est-il nécessaire d'échanger avec le médecin du travail en cas de difficultés d'interprétation ?	11
3) Comment savoir si on fait face à une inaptitude d'origine professionnelle ou non lorsque rien n'est précisé dans l'avis ou que le médecin du travail ne se prononce pas ?	12
4) L'inaptitude est-elle professionnelle lorsqu'elle est prononcée à la suite de deux arrêts de travail successifs dont le second est pour maladie simple ?	13
5) L'employeur peut-il licencier un salarié pour un motif autre que l'inaptitude en présence d'une déclaration d'inaptitude ?	14
B) La maladie d'un salarié déjà déclaré inapte :	14
1) Quel est l'impact d'un arrêt de travail pour maladie envoyé par un salarié déclaré inapte ?	14
2) Comment traiter un arrêt maladie envoyé entre les deux visites médicales relatives à l'inaptitude ?	15
Fiche 3 : Quel est le statut du salarié inapte ?	15
A) L'impact sur la rémunération	15
1) L'employeur doit-il maintenir la rémunération du salarié déclaré inapte ?	15
2) Dans quelles conditions un salarié peut-il bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude ?	16
3) A quel moment la reprise du versement du salaire s'effectue-t-elle après une déclaration d'inaptitude ?	16
4) Dans le cadre d'une procédure pour inaptitude, l'employeur doit-il reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois si le salarié est déjà indemnisé ?	17
5) L'employeur peut-il s'exonérer de la reprise du versement du salaire en imposant des congés payés au salarié ?	18
B) La procédure de reclassement	18

1) Quels sont les cas légaux de dispense de recherches de reclassement ?	18
2) Quand l'employeur doit-il démarrer les recherches ?.....	19
3) L'employeur est-il tenu d'effectuer des recherches de reclassement alors même qu'il s'agit d'un avis d'inaptitude temporaire ?	19
4) Quelles doivent être les caractéristiques de l'emploi proposé ?	20
5) L'employeur est-il tenu de reclasser ou de licencier le salarié dans le délai d'un mois ? .	20
6) Comment apprécier le caractère loyal des recherches effectuées par l'employeur ?	21
C) Le périmètre des recherches de reclassement.....	22
1) Comment apprécier le périmètre des recherches de reclassement ?.....	22
2) Les entreprises appartenant à un groupe doivent-elles effectuer les recherches au niveau du groupe ?	22
3) Quels sont les types de postes que doit proposer l'employeur au salarié ?	23
4) Est-il possible de limiter le périmètre des recherches en recueillant les souhaits émis par le salarié ?	24
5) Lorsque le poste identifié lors des recherches de reclassement est un CDD, faut-il le proposer au salarié ?.....	24
6) L'employeur doit-il assurer une formation initiale au salarié en vue de le reclasser ?.....	25
7) L'employeur doit-il proposer au salarié un poste qui emporte une modification de son contrat de travail ?.....	25
8) L'employeur est-il tenu de permuter des salariés en vue de reclasser le salarié inapte ?	25
9) Comment savoir si on est face à une impossibilité de reclassement ?	25
10) Quand l'employeur doit-il informer le salarié de l'impossibilité de reclassement ?.....	26
D) La consultation du CSE	26
1) A quel moment le CSE doit-il être consulté? Est-il possible de régulariser la situation en cas de défaut de consultation ?	26
2) Doit-on consulter le CSE en cas de dispense légale de reclassement ?	27
E) Proposition de poste au salarié.....	30
1) Selon quel formalisme proposer les postes au salarié ?.....	30
2) Combien de postes faut-il proposer au salarié ?.....	30
3) Que se passe-t-il en cas de refus ou d'acceptation du salarié ?	31
Fiche 4 : Quelle est la procédure de rupture du contrat de travail pour inaptitude ?	32
A) La rupture d'un CDI pour inaptitude	32
1) Quelles règles de procédure de licenciement doit-on respecter pour un salarié déclaré inapte ?	32
2) Quels sont les motifs de licenciement que l'employeur peut invoquer pour rompre le contrat d'un salarié inapte ?.....	32
3) La reprise du paiement des salaires est-elle due dans tous les cas de figure ?	35
B) Les indemnités de rupture en cas de licenciement.....	35
1) Quelles sont les indemnités dues suite au licenciement d'un salarié inapte ?	35
2) Faut-il doubler le préavis pour le calcul de l'ancienneté du licenciement d'un salarié handicapé déclaré inapte ?.....	36
C) La rupture conventionnelle	37
1) Est-il envisageable de proposer une rupture conventionnelle au salarié dont l'inaptitude a été prononcée ?	37
2) Quelles indemnités verser en cas de nullité du licenciement ?	38
D) La rupture d'un CDD	38

1) Peut-on rompre un CDD pour inaptitude ?	38
2) Faut-il respecter l'obligation de reclassement même pour un CDD ?	38
3) Le terme du CDD est-il reporté s'il tombe pendant le délai de reclassement ?	39
4) Faut-il reprendre le paiement du salaire après le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude ?	39
5) Quelles sont les indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude ?	39
Fiche 5 : Comment contester l'avis d'inaptitude ?	40
A) La procédure devant le CPH.....	40
1) Quelle est la procédure à respecter pour contester l'avis d'inaptitude ?.....	40
2) Quelles décisions peuvent faire l'objet d'une contestation devant le CPH ?.....	41
3) Le CPH a-t-il l'obligation de désigner un médecin expert ?	41
4) Comment se déroule l'expertise du médecin désigné par le CPH ?	42
B) Les effets de la décision prud'homale.....	42
1) Comment se déroule l'audience du CPH après l'expertise ?.....	42
2) Quelles sont les conséquences de la décision prud'homale sur l'avis initial d'inaptitude ?	43
Annexe 1 – Nouvelles dispositions issues de la loi santé sur les visites médicales	44
A) La visite de liaison.....	44
B) La visite de pré-reprise	44
1) Objet de la visite de pré-reprise	44
La visite de pré-reprise a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié ce qui peut se traduire par des recommandations du médecin du travail tel que des aménagements et adaptations du poste de travail, des propositions de reclassement etc.	44
2) Caractère facultatif de la visite de pré-reprise	44
C) La visite de reprise	46
Annexe 2 : Procédure de licenciement pour inaptitude médicale.....	47

Introduction

L'inaptitude au poste de travail se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'invalidité est une notion de droit de la sécurité sociale différente de l'inaptitude qui est une notion de droit du travail.

L'invalidité correspond à la réduction de la capacité de travail d'un salarié à la suite d'un accident ou d'une maladie constatée par le médecin-conseil de la Caisse Primaire d'assurance maladie (CPAM). L'invalidité peut entraîner une inaptitude.

Nous vous proposons d'aborder, dans ce livre blanc, les principales problématiques liées à l'inaptitude du salarié ; du constat de l'inaptitude, en passant par le statut du salarié dans ce cadre précis, vers la procédure de rupture et la contestation de l'avis d'inaptitude.

Fiche 1 : Comment est constatée l'inaptitude ?

A) Les étapes de la procédure

- 1) Quelles sont les actions devant être réalisées par le médecin du travail avant le prononcé de l'inaptitude ?

Bien que l'inaptitude puisse dorénavant être prononcée à l'issue d'une seule visite médicale, le médecin du travail doit au préalable réaliser les actions prévues par le code du travail, elles sont au nombre de 4¹ :

- Réaliser lui-même 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 ;
- Réaliser lui-même ou faire réaliser une étude de ce poste ;
- Réaliser lui-même ou faire réaliser une étude des conditions de travail dans l'entreprise et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- Réaliser lui-même un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

B) Les différentes visites médicales

- 1) L'inaptitude peut-elle être prononcée à l'issue d'une seule visite ?

L'inaptitude du salarié peut être prononcée à l'occasion d'une seule visite médicale. Il n'est plus nécessaire pour le médecin du travail d'avoir réalisé 2 visites médicales espacées de quinze jours pour prononcer l'inaptitude du salarié².

L'inaptitude peut être notamment constatée à la suite :

- D'une visite de reprise faisant suite à une suspension du contrat de travail³ ;
- En cours d'exécution du contrat de travail⁴.

¹ Article R.4624-42 du code du travail

² Articles L.4624-4 et L.4624-5 du code du travail

³ Article R.4624-31 du code du travail

⁴ Cass. Soc., 7 juillet 2016 n° 14-26590

Le médecin du travail conserve la possibilité d'assortir cette visite médicale⁵ :

- D'examen complémentaires afin de favoriser un échange entre le médecin et le salarié sur les éventuelles mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste voir la nécessité de proposer un changement de poste
- Une étude de poste et des conditions de travail du salarié (cette étude peut être réalisée par le médecin du travail ou par l'un des membres de son équipe pluridisciplinaire)
- un échange par tout moyen avec l'employeur.

2) Le médecin du travail peut-il organiser une seconde visite en vue de prononcer l'inaptitude ?

Le médecin du travail peut organiser un second examen, s'il l'estime nécessaire afin de motiver sa décision. Dans ce cas, l'avis d'inaptitude est notifié dans les 15 jours qui suivent la date d'expiration de la 1^{ère} visite de reprise⁶.

3) Quelles sont les conditions pour prononcer l'inaptitude à l'occasion de la visite de reprise ?

Suite à l'entrée en vigueur de la Loi santé du 2 août 2021⁷ et de ses décrets d'application du 16 mars 2022⁸, les dispositions prévues dans le Code du travail concernant la visite de reprise et de pré-reprise ont été modifiées.

Nous vous proposons de retrouver en **annexe 1** un tableau récapitulatif concernant les modifications apportées quant aux conditions de mise en œuvre de ces visites.

Il convient donc de distinguer les arrêts de travail ayant débuté avant le 1^{er} avril 2022 et ceux débutant à cette date.

Pour les arrêts de travail ayant débuté avant le 1^{er} avril 2022 :

Il convient de rappeler que la visite de reprise est obligatoire⁹, après :

- Un congé de maternité ;
- Une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

⁵ Article R.4624-42 du Code du travail

⁶ Article R.4624-42 du Code du travail

⁷ Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dit loi santé

⁸ Décret n°2022-372 (art. 5 et 6) et décret 2022-273 (art 2-2°)

⁹ Article R.4624-31 du Code du travail (dans sa version en vigueur avant le 1^{er} avril 2022)

Pour les arrêts de travail ayant débuté à partir du 1^{er} avril 2022 :

La visite de reprise est obligatoire après :

- Un congé de maternité ;
- Une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- **Une absence d'au moins 60 jours, (au lieu de 30 jours jusqu'à présent) pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.**

En tout état de cause, l'inaptitude peut être prononcée à l'occasion de la visite de reprise.

4) L'inaptitude peut-elle être déclarée lors de la visite de pré-reprise ?

Pour les arrêts de travail ayant débuté avant le 1^{er} avril 2022 :

Jusqu'à présent, la visite de pré-reprise est obligatoire pour les salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois, à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié¹⁰.

En dehors de ce cadre-là, il s'agit d'une visite de pré-reprise facultative.

En effet, il n'est pas interdit au salarié de demander un examen médical auprès du médecin du travail au cours de son arrêt de travail. Il s'agit alors d'une visite à la demande du salarié, comme cela est prévu à l'article R.4624-34 du Code du travail.

Pour les arrêts de travail ayant débuté à partir du 1^{er} avril 2022 :

La loi Santé¹¹ prévoit désormais que, pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, le salarié **peut** bénéficier d'une visite de pré-reprise si les conditions suivantes sont remplies :

- l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours¹².
- le retour du travailleur à son poste est anticipé¹³.

Cette dernière condition est nouvelle et limite les cas de recours à la visite de pré-reprise.

La visite de pré-reprise devient donc facultative et peut être à l'initiative du salarié, du médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale, du médecin traitant et **du médecin du travail.**

¹⁰ Article R.4624-29 du Code du travail (dans sa version en vigueur avant le 1^{er} avril 2022)

¹¹ Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dite loi santé

¹² Article R.4624-29 du Code du travail modifié par le décret du 16 mars 2022

¹³ Article nouveau L4624-2-4 du Code du travail

En tout état de cause, malgré les changements apportés par la loi Santé, aucun avis d'inaptitude ne peut être rendu à l'occasion d'une visite de pré-reprise obligatoire¹⁴.

La jurisprudence a précisé que la visite de pré-reprise obligatoire ne peut se substituer à la visite de reprise¹⁵ et a d'ailleurs ajouté que l'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Par contre, l'inaptitude pourrait être prononcée si la visite de pré-reprise facultative remplit les critères de la visite de reprise.

Trois critères sont retenus par la jurisprudence pour permettre de distinguer visite de pré-reprise et visite de reprise :

- l'intention du salarié : si ce dernier a manifesté sa volonté de mettre fin à la suspension du contrat ;
- l'information préalable de l'employeur par le salarié d'une demande de visite auprès du médecin du travail ;
- l'objet de la visite, notamment si l'avis avait pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation aux conditions de travail et d'une réadaptation du salarié.

Avec la loi Santé, quel que soit la durée de l'arrêt de travail, la mise en œuvre de la visite de pré-reprise devient facultative.

En effet, l'article R.4624-29 du Code du travail modifié par le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 prévoit dans sa rédaction que « *les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours **peuvent** bénéficier d'une visite de pré-reprise* ».

La visite de pré-reprise étant dorénavant facultative, se pose la question de savoir si l'inaptitude du salarié pourrait être prononcée à cette occasion, dès lors que cette visite remplit les critères de la visite de reprise.

5) L'inaptitude peut-elle être constatée pendant un arrêt de travail ?

Suite à une récente décision de la Cour de cassation du 24 mai 2023¹⁶, une déclaration d'inaptitude au cours d'une visite organisée à la demande du salarié, a été validée par la Haute juridiction.

En effet, conformément aux dispositions de l'article R.4624-34 du Code du travail, le travailleur peut solliciter une visite médicale, **lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude**, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

¹⁴ Circulaire DGT n° 13, 9 nov. 2012 – article 3-3-2

¹⁵ Cass. soc., 28 janv. 1998, n° 94-45.079 ; Cass. soc., 6 févr. 2008, n° 06-46.437

¹⁶ Cass. Soc., 24 mai 2023, n°2023-22.10517

Selon la Cour de cassation, le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R.4624-34 du Code du travail, **peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail** ».

Une déclaration d'inaptitude est donc possible pendant un arrêt de travail dès lors que le salarié sollicite cette visite.

Fiche 2 : Comment réagir face à un avis d'inaptitude ?

A) Echanges avec le médecin du travail

1) Quel est le rôle du médecin du travail dans le cadre de l'inaptitude ?

Le médecin du travail est le seul à pouvoir constater l'inaptitude du salarié. Il est admis que l'inaptitude puisse être constatée après tout examen médical diligenté par celui-ci¹⁷

Le médecin de travail a également un rôle de conseil et peut être sollicité par l'employeur en cas de difficultés d'interprétation de l'avis.

Il peut également proposer à l'employeur, l'appui de son équipe pluridisciplinaire¹⁸, dans la mise en œuvre des préconisations.

2) Est-il nécessaire d'échanger avec le médecin du travail en cas de difficultés d'interprétation ?

Des difficultés d'interprétation peuvent se poser quant au contenu de l'avis :

- Conclusions imprécises,
- Difficultés pour déterminer le caractère professionnel de l'inaptitude,
- Difficultés pour mettre en œuvre les préconisations et/ou mesures d'aménagement proposés par le médecin du travail avec la réalité du terrain...

Dans ce cas l'employeur doit échanger avec le médecin du travail afin que ce dernier l'éclaire et l'accompagne quant à la faisabilité des préconisations¹⁹.

Comme vu précédemment, c'est à l'employeur qu'il incombe de « solliciter à nouveau le médecin du travail sur les aptitudes résiduelles du salarié et les possibilités de reclassement au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (...) »²⁰

¹⁷ Cass. Soc., 7 juillet 2016, n° 14-26.590

¹⁸ Articles L.4624-1 à L.4624-10 du Code du travail

¹⁹ Cass. Soc., 10 juillet.2019, n°18-15.081

²⁰ Cass. Soc., QPC, 13 janv. 2016, n° 15-20.822 et Cass. Soc., 3 octobre 1991, n° 86-41.933

Remarque

Il est possible que les préconisations/mesures d'aménagement semblent de prime abord incompatibles avec le poste en question.

Dans ce cas, il faut faire connaître par écrit au médecin du travail les motifs du refus²¹, en lui expliquant quelles sont les conditions actuelles dans lequel le poste en question est exercé, quelles sont les difficultés qui se posent face à ces conclusions et ce qui peut être envisagé en énonçant les contraintes (techniques, organisationnelles etc.) auxquelles l'employeur est confronté et ce y compris si le salarié n'a pas manifesté sa volonté de reprendre son poste²².

En aucun cas, l'employeur ne doit s'affranchir de lui-même des avis et conclusions émis par le médecin du travail. Seul un recours à l'encontre de l'avis peut lui permettre de s'en affranchir.²³

Si malgré les échanges avec le médecin du travail des difficultés persistent, l'employeur a la possibilité d'effectuer un recours contre l'avis émis par le médecin du travail²⁴, (voir fiche 5).

- 3) Comment savoir si on fait face à une inaptitude d'origine professionnelle ou non lorsque rien n'est précisé dans l'avis ou que le médecin du travail ne se prononce pas ?

Plusieurs principes sont dégagés par la jurisprudence.

- Dès lors que l'employeur a connaissance par exemple, d'une demande en reconnaissance de maladie professionnelle et que l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail a un lien avec la maladie professionnelle dont la reconnaissance est demandée, l'employeur doit considérer l'inaptitude comme d'origine professionnelle.

Il est donc préférable, lorsque le doute subsiste, de verser les indemnités prévues dans le cadre d'une inaptitude professionnelle, et de récupérer a posteriori un éventuel indu.

²¹ Article L 4624-6 du code du travail

²² Cass. Soc., 4 juin 1998, n° 95-41.263

²³ Cass. Soc., 16 septembre 2009, n° 08-42.212

²⁴ Article L.4624-7, I du Code du travail

- D'autre part, c'est à la date de la rupture du contrat de travail qu'il convient d'apprécier la possibilité pour l'employeur d'avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude.

Ainsi, si à la date de notification du licenciement, l'employeur n'avait pas connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, le salarié ne saurait exiger le versement des indemnités pour inaptitude professionnelle. C'est donc à la date du licenciement que sera apprécié par les tribunaux si l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle²⁵.

- Néanmoins, l'inaptitude prononcée chez un nouvel employeur, alors que l'accident du travail ou la maladie professionnelle trouve son origine chez un ancien employeur, n'emporte pas les effets d'une inaptitude d'origine professionnelle pour l'employeur chez qui elle est constatée²⁶.

En effet, si le salarié n'a pas été exposé au risque chez le nouvel employeur, la maladie professionnelle n'a donc pas pu être contractée à son service²⁷.

- De plus, la Cour estime que la reconnaissance d'une maladie professionnelle par la CPAM est sans effet sur l'appréciation par le juge prud'homal de l'origine professionnelle²⁸.
- Rappelons enfin que le salarié doit rapporter la preuve de l'origine professionnelle le cas échéant²⁹. Les tribunaux apprécieront souverainement l'origine professionnelle ou non au regard des éléments matériels³⁰.

- 4) L'inaptitude est-elle professionnelle lorsqu'elle est prononcée à la suite de deux arrêts de travail successifs dont le second est pour maladie simple ?

Dès lors que le premier arrêt de travail a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), l'inaptitude a, au moins partiellement, pour origine l'accident professionnel.

Ainsi, l'employeur qui a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement, doit considérer l'inaptitude comme professionnelle³¹.

²⁵ Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-16.654

²⁶ Cass. Soc., 29 novembre 2011 n° 10-30.728

²⁷ Cass. Soc., 18 septembre 2013 n° 12-17.114

²⁸ Cass. Soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.887

²⁹ Cass. Soc., 5 octobre 2011, n° 08-42.909

³⁰ Cass. Soc., 8 septembre 2021, n° 20-16.667

- 5) L'employeur peut-il licencier un salarié pour un motif autre que l'inaptitude en présence d'une déclaration d'inaptitude ?

La Cour de cassation a jugé, qu'en présence d'une déclaration d'inaptitude d'un salarié, l'employeur doit appliquer le régime du licenciement pour inaptitude.

Il ne peut donc pas licencier le salarié pour un autre motif, et ce même si la procédure de licenciement a été engagée avant le constat d'inaptitude³².

Dans l'affaire jugée, l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable à licenciement le 24 janvier 2017. L'entretien était fixé au 7 février 2017.

Le 6 février 2017, lors d'une visite de reprise, le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail.

Le 16 février 2017, l'employeur a licencié le salarié pour faute lourde, ce que la Cour de cassation a censuré. Le licenciement a été considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

NB : Lorsque l'inaptitude du salarié est la conséquence de sa souffrance au travail, et que l'employeur ayant connaissance des faits, n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation, le licenciement prononcé pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse³³.

B) La maladie d'un salarié déjà déclaré inapte :

- 1) Quel est l'impact d'un arrêt de travail pour maladie envoyé par un salarié déclaré inapte ?

L'avis d'inaptitude met fin à la suspension du contrat de travail du salarié, et ce, peu important qu'il continue de bénéficier d'arrêt de travail de son médecin traitant³⁴.

Ainsi, un salarié, déclaré inapte suite à une visite de reprise, qui se voit délivrer un nouvel arrêt de travail le lendemain de cette visite, ne bénéficie pas d'une nouvelle période de suspension du contrat de travail.

³¹ Cass. Soc., 10 juillet 2002, n° 00-40.436

³² Cass. Soc, 8 février 2023, n°21-16258

³³ Cass. Soc., 1^{er} décembre 2021, n°19-25107

³⁴ Cass. Soc., 5 janv. 2011, n° 08-70.060

Ce nouvel arrêt de travail ne remet pas non plus, en cause la qualification de visite de reprise et n'a pas d'impact sur la procédure d'inaptitude déjà engagée³⁵.

Un salarié pourrait donc réclamer par exemple, le paiement des salaires à compter de l'expiration du délai d'un mois après la visite de reprise déclarant l'inaptitude.

Par conséquent, l'employeur doit continuer la procédure pour inaptitude en faisant abstraction du nouvel arrêt de travail.

2) Comment traiter un arrêt maladie envoyé entre les deux visites médicales relatives à l'inaptitude ?

Un salarié peut encore aujourd'hui passer deux examens médicaux avant d'être déclaré inapte.

Pendant ce délai, il n'est pas rémunéré par l'employeur.

Le salarié, d'un commun accord avec l'employeur, peut poser des congés payés pendant cette période non rémunérée.

Mais il peut également produire un arrêt de travail couvrant la période en question. Cet arrêt de travail lui permettra de percevoir des IJSS et le complément employeur, le cas échéant.

Fiche 3 : Quel est le statut du salarié inapte ?

A) L'impact sur la rémunération

1) L'employeur doit-il maintenir la rémunération du salarié déclaré inapte ?

L'employeur est dispensé de verser la rémunération du salarié pour une durée d'un mois à compter du prononcé de l'inaptitude, **c'est-à-dire à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude.**

³⁵ Cass. Soc., 24 juin 2009, n° 08-42.618 ; Cass. Soc., 2 déc. 2009, n° 08-42.570 ; Cass. Soc., 5 mars 2014, n° 12-26.958

L'employeur doit, au cours de ce mois, effectuer ses recherches de reclassement ou procéder au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Ce délai d'un mois est un délai préfix : il ne peut être ni suspendu ni prorogé³⁶.

2) Dans quelles conditions un salarié peut-il bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude ?

Lorsque le salarié est déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il peut bénéficier du versement d'une indemnité temporaire d'inaptitude, en attendant son reclassement ou son licenciement³⁷.

Pour bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude, le salarié doit compléter le cerfa correspondant, remis par le médecin du travail, et adresser un volet à la CPAM dont il relève et un autre à l'employeur.

Après le licenciement ou le reclassement du salarié, l'employeur devra retourner à la CPAM le volet en sa possession précisant la date du reclassement ou du licenciement et certifiant l'exactitude des renseignements fournis par le salarié.

A l'inverse, si le salarié a été déclaré inapte suite à une maladie non professionnelle, alors il ne pourra ni bénéficier du maintien de sa rémunération par l'employeur, ni de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

[Cerfa demande d'indemnité temporaire d'inaptitude](#)

3) A quel moment la reprise du versement du salaire s'effectue-t-elle après une déclaration d'inaptitude ?

Si le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, 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 travail³⁸.

La reprise du paiement des salaires par l'employeur ne le dispense pas de son obligation de rechercher un reclassement³⁹.

³⁶ Cass. Soc., 25 mars 2009, n° 07-44.748

³⁷ Articles L.433-1 et D.433-2 et du Code de la sécurité sociale

³⁸ Articles L.1226-4 et L.1226-11 du Code du travail

³⁹ Cass. Soc., 3 mai 2006, n° 04-40.721

- 4) Dans le cadre d'une procédure pour inaptitude, l'employeur doit-il reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois si le salarié est déjà indemnisé ?

La reprise du versement du salaire antérieur à la suspension du contrat de travail est obligatoire dès que le délai d'un mois pour reclasser ou licencier est dépassé.

L'employeur ne peut pas réduire le salaire du fait de sommes perçues par le salarié en raison de son état de santé (IJSS ou prestations de protection sociale complémentaire).

Cette obligation revêt un caractère général puisque la Cour de cassation a reconnu que le versement du salaire devait reprendre y compris :

- Si le salarié a refusé les propositions de reclassement⁴⁰ même si ce refus est abusif⁴¹ ;
- Si la procédure de licenciement est en cours⁴² ;
- Ou encore si le salarié a retrouvé un emploi au titre duquel il perçoit un salaire⁴³.

⁴⁰ Cass. Soc., 18 avril 2000, n° 98-40.314

⁴¹ Cass. Soc., 7 décembre 1999, n° 97-43.775

⁴² Cass. Soc., 23 mars 2011, n° 10-10.896

⁴³ Cass. Soc., 4 mars 2020, n° 18-10.719

Prenons l'exemple d'un salarié ayant un salaire de 2000€ mensuels.

Ce dernier perçoit, de la caisse, 1000€ d'indemnités journalières et 500€ d'indemnités prévoyance.

L'employeur a l'obligation, sans déduire les prestations, de verser le salaire, soit 2000€. Par conséquent, le salarié recevra un montant total de 3500€.

L'employeur ne peut décider de conserver les prestations versées par un organisme de prévoyance, seul ce dernier peut décider des suites à donner quant aux sommes versées alors que le salarié a bénéficié de la reprise du versement de son salaire⁴⁴.

Le versement du salaire est dû au salarié jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement⁴⁵.

- 5) L'employeur peut-il s'exonérer de la reprise du versement du salaire en imposant des congés payés au salarié ?

L'employeur ne peut pas s'exonérer de la reprise du versement de salaire en imposant au salarié de prendre des congés payés ou en lui versant une indemnité compensatrice de congés payés⁴⁶.

B) La procédure de reclassement

Suite à un avis d'inaptitude, l'employeur doit rechercher un reclassement. Les recherches effectuées doivent être réelles et sérieuses et être loyales⁴⁷.

- 1) Quels sont les cas légaux de dispense de recherches de reclassement ?

Les cas de dispense de reclassement sont limitativement énumérés par le Code du travail.

Le médecin du travail doit, dans son avis porter la **mention expresse** 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.

⁴⁴ Cass. Soc., 21 novembre 2007 n° 06-44.507 et Cass. Soc. 24 avril 2013, n° 12-13058

⁴⁵ Cass. Soc., 17 mars 2010 n° 07-44.747 et Cass. Soc. 12 décembre 2018, n° 17-20.801

⁴⁶ Cass. Soc., 3 juillet 2013, n° 11-23.687

⁴⁷ Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369

Ainsi, même si dans l'avis d'inaptitude le médecin du travail a mentionné "inapte à tout emploi dans l'entreprise" mais qu'il n'a pas coché une des deux cases renvoyant aux cas de dispense légaux, l'employeur n'est pas dispensé d'effectuer des recherches de reclassement⁴⁸.

Compte tenu des difficultés suscitées par un tel avis, il incombe à l'employeur de « solliciter à nouveau le médecin du travail sur les aptitudes résiduelles du salarié et les possibilités de reclassement au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (...) »⁴⁹.

En tout état de cause, un tel avis ne dispense pas l'employeur d'effectuer les recherches de reclassement et de conclure d'office à l'impossibilité de reclassement⁵⁰.

2) Quand l'employeur doit-il démarrer les recherches ?

L'employeur doit entamer les recherches de reclassement à compter du prononcé de l'inaptitude, c'est-à-dire à la date de l'avis d'inaptitude.

Le Code du travail ne fixe pas de délai minimal pour démarrer les recherches de reclassement, néanmoins celles-ci ne peuvent avoir lieu :

- Avant la visite de reprise et le constat de l'inaptitude⁵¹ ;
- Avant la 2nd visite lorsque l'inaptitude est prononcée à l'issue de deux visites⁵².

Rappelons que l'employeur n'est pas lié par le délai d'un mois concernant la suspension du paiement du salaire⁵³. La reprise du versement des salaires n'exonère pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement⁵⁴.

3) L'employeur est-il tenu d'effectuer des recherches de reclassement alors même qu'il s'agit d'un avis d'inaptitude temporaire ?

L'obligation de rechercher un reclassement s'applique aussi en cas d'inaptitude temporaire⁵⁵.

Par contre, s'il envisage d'engager une procédure de licenciement, l'employeur est alors tenu de solliciter l'organisation d'une seconde visite médicale.

⁴⁸ Cass. Soc., 19 octobre 2005 n° 02-46.173 et Cass. Soc., 9 juillet 2008 n° 07-41.318

⁴⁹ Cass. Soc., QPC, 13 janv. 2016, n° 15-20.822

⁵⁰ Articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du code du travail

⁵¹ Cass. Soc., 28 mars 2006, n° 04-44.895

⁵² Cass. Soc., 16 déc. 2010, n° 09-66.716

⁵³ Cass. Soc. 21 mars 2012 n°10-12.068

⁵⁴ Cass. Soc. 26 janvier 2011 n°09-72.012

⁵⁵ Cass. Soc., 15 octobre 1997, n°95-43207

En effet, dans ce cas, les tribunaux interprètent l'avis d'inaptitude temporaire comme correspondant à une première visite médicale de la procédure d'inaptitude⁵⁶.

4) Quelles doivent être les caractéristiques de l'emploi proposé ?

Suite à l'avis d'inaptitude, l'employeur doit prendre en considération les conclusions du médecin du travail afin de proposer un emploi approprié aux capacités restantes du salarié compatible avec l'avis du médecin du travail.

Ainsi, l'emploi proposé devra⁵⁷ :

- Etre aussi comparable que possible au poste précédemment occupé par le salarié
- 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.

Que faire si le médecin traitant du salarié adresse des conclusions concernant le type d'emploi de mesures d'aménagement à mettre en œuvre ?

Seul le médecin du travail est habilité à émettre des mesures d'aménagements qui s'imposent à l'employeur. Les avis, conclusions, préconisations émises par le médecin traitant du salarié sont inopposables à l'employeur⁵⁸.

5) L'employeur est-il tenu de reclasser ou de licencier le salarié dans le délai d'un mois ?

Le délai d'un mois prévu par les textes n'a pas pour objet de contraindre l'employeur à reclasser ou licencier le salarié impérativement sous un mois.

L'employeur peut licencier le salarié dans un délai inférieur à un mois (par exemple s'il est dispensé de manière expresse d'effectuer des recherches de reclassement) ou dépasser ce délai.

En effet, il ne faut pas oublier qu'en cas de contentieux, les juges du fond seront notamment amenés à apprécier si les recherches de reclassement effectuées par l'employeur étaient bien réelles et sérieuses.

⁵⁶ Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 17-23.892

⁵⁷ Articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail

⁵⁸ Cass. Soc., 8 octobre 1987, n° 84-45.449

Ainsi une procédure menée à son terme dans un délai “ trop court” pourrait relever une certaine précipitation de la part de l’employeur et remettre en cause le caractère réel et sérieux des recherches de reclassement⁵⁹.

Focus : distinction dispense de reclassement et impossibilité de reclassement

Tel qu’évoqué en supra la dispense de reclassement ne peut être prononcée que par le médecin du travail et ne vise que deux cas limitativement énumérés.

L’impossibilité de reclassement quant à elle n’est pas une dispense de reclassement : c’est la situation dans laquelle se trouve l’employeur suite à l’avis d’inaptitude et l’impossibilité de proposer au salarié un poste conforme aux conclusions du médecin du travail une fois les recherches de reclassement effectuées.

Suivant ce constat l’employeur devra mettre en œuvre la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

6) Comment apprécier le caractère loyal des recherches effectuées par l’employeur ?

Dans un arrêt en date du 26 janvier 2022⁶⁰ concernant une inaptitude d’origine non professionnelle, la Cour de cassation est venue préciser quels sont les critères attendus d’une recherche de reclassement effectuée par l’employeur pour considérer que celle-ci est loyale.

Elle estime que, les recherches effectuées par l’employeur bénéficient de la présomption de bonne exécution dès lors :

- Qu’il a proposé au salarié un emploi correspondant à ses capacités au besoin grâce à la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail ;
- Qu’il a tenu compte des avis et conclusions du médecin du travail ;
- Qu’il a proposé le poste de manière loyale au salarié.

Cette position laisserait à penser qu’à présent l’employeur pourrait ne proposer qu’un seul emploi au salarié s’il remplit les conditions ci-dessus. Dans ces circonstances, il pourrait engager à la suite la procédure de licenciement.

⁵⁹ Cass. Soc., 18 février 2015, n° 13-16.035

⁶⁰ Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369

A notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée dans le même sens dans le cadre d'un autre arrêt.

Rappelons qu'au regard des différents arrêts rendus par la Chambre Sociale de la Cour de cassation, pour justifier d'une recherche loyale de reclassement et la mise en œuvre de la procédure de licenciement suite au refus du salarié du poste proposé, l'employeur devait dans la mesure du possible présenter d'autres postes vacants.

A ce titre, il semble plus prudent de proposer plusieurs postes de reclassement au salarié, ou à défaut, d'être en mesure de justifier des raisons pour lesquelles certains postes ne lui ont pas été proposés.

C) Le périmètre des recherches de reclassement

1) Comment apprécier le périmètre des recherches de reclassement ?

L'employeur doit effectuer ses recherches au niveau de l'entreprise y compris :

- Dans les différents secteurs d'activité de l'entreprise⁶¹;
- Au niveau de ses différents établissements le cas échéant⁶².

2) Les entreprises appartenant à un groupe doivent-elles effectuer les recherches au niveau du groupe ?

Si l'entreprise appartient à un groupe dans lequel elle exerce un contrôle au sens des articles [L 233-1](#), [L 233-3](#) (I et II) et [L 233-16](#) du code de commerce, l'employeur doit également étendre ses recherches aux entreprises du groupe situées sur le territoire national, dès lors que leurs activités, leur organisation ou leur lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Notons que ce n'est qu'à compter du 24 septembre 2009 que la notion de groupe a été codifiée dans le Code du travail⁶³.

Auparavant il fallait se référer à la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation pour appréhender la notion de groupe.

⁶¹ Cass. Soc., 27 octobre 1993, n° 90-42.560

⁶² Cass. Soc., 6 février 2008, n° 06-43.944

⁶³ Articles L.1226-2 al. 1 et L.1226-10 al.1 du Code du travail

Ainsi, lors des recherches de reclassement l'employeur ne devait pas simplement se contenter d'adresser des courriers type afin de s'informer des postes disponibles au sein du groupe, mais être suffisamment précis en évoquant notamment les préconisations, restrictions et capacités restantes du salarié.

En vue de faciliter les recherches de reclassement au sein du groupe, il peut être envisagé de réaliser un « CV du salarié » complété et validé conjointement afin de déterminer son profil et identifier ses principales caractéristiques :

- Ancienneté dans le groupe,
- Différents postes occupés dans le groupe et expériences antérieures,
- Formation initiale, formations annexes, CQP,
- Maîtrise des outils bureautiques,
- Conclusions du médecin du travail
- Etc.

En cas de contentieux cet élément pourra, le cas échéant, appuyer le caractère réel et sérieux des recherches effectuées par l'employeur.

A été reconnu comme sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement alors que l'employeur n'avait pas fourni d'informations permettant d'individualiser les recherches (pas de mention concernant l'ancienneté du salarié, son niveau et sa compétence) : dans ce cadre les recherches effectuées ne revêtaient pas un caractère loyal et sérieux⁶⁴.

En cas de difficultés liées à l'appréciation de la notion de groupe, le juge sera amené à se prononcer au regard des éléments de preuve avancés par les deux parties⁶⁵.

3) Quels sont les types de postes que doit proposer l'employeur au salarié ?

L'employeur est tenu de rechercher un autre emploi disponible, approprié à ses capacités 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 ou aménagement du temps de travail⁶⁶.

⁶⁴ Cass. Soc., 21 novembre 2012, n° 11-23.629

⁶⁵ Cass. Soc., 15 mars 2017, n°15-24.392

⁶⁶ Articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail

4) Est-il possible de limiter le périmètre des recherches en recueillant les souhaits émis par le salarié ?

Suite à un revirement de la jurisprudence, l'employeur peut prendre en compte les souhaits du salarié pour venir limiter le périmètre des recherches de reclassement.

Compte tenu de cette faculté, il est possible pour l'employeur d'être exempt d'effectuer des recherches de reclassement aux sociétés du groupe alors que le salarié a refusé des postes situés en France en raison de leur éloignement au regard de son domicile, ou encore lorsque le salarié a exprimé sa volonté de ne pas être reclassé au niveau du groupe⁶⁷.

Il s'agit d'un revirement qui a son importance puisque dans les arrêts antérieurs la Cour de cassation estimait que l'employeur ne pouvait limiter ses recherches à un périmètre restreint alors même que les postes identifiés ne correspondaient pas aux attentes exprimées par le salarié⁶⁸.

Dans ces arrêts, la Cour de cassation n'a dégagé aucune règle concernant un éventuel formalisme pour recueillir les souhaits du salarié. Pour une question de preuve, il convient de les recueillir par écrit, en précisant dans la fiche de souhait différentes options telles que :

- Périmètre géographique du souhait de reclassement du salarié (mobilité régionale, départementale, nationale, internationale) ;
- Type de poste (fonctions support, fonctions opérationnelles) ;
- Souhait d'être à temps plein ou temps partiel, etc.

5) Lorsque le poste identifié lors des recherches de reclassement est un CDD, faut-il le proposer au salarié ?

L'étendue des **recherches de reclassement** porte également sur les postes en CDD disponibles et vacants, appropriés à ses capacités et aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail⁶⁹.

⁶⁷ Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398, n° 2103 ; Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 15-18.092

⁶⁸ Cass. Soc., 10 mai 2005, n° 03-43.134 ; Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-42.577

⁶⁹ Cass. Soc., 23 septembre 2009, n°08-44.060 et Cass. Soc., 4 septembre 2019, n°18-18.169

- 6) L'employeur doit-il assurer une formation initiale au salarié en vue de le reclasser ?

L'employeur ne doit pas assurer une formation initiale en vue de reclasser le salarié déclaré inapte⁷⁰.

En effet, l'obligation de reclassement ne repose que sur ses compétences et qualifications au moment de l'inaptitude.

- 7) L'employeur doit-il proposer au salarié un poste qui emporte une modification de son contrat de travail ?

L'employeur doit proposer au salarié l'ensemble des postes identifiés qui répondent aux préconisations du médecin du travail et qui sont compatibles avec les capacités du salarié.

Il ne peut pas se substituer à l'appréciation du salarié, en estimant que celui-ci va refuser le poste en question, au regard des modifications qu'il pourrait apporter à son contrat de travail pour justifier le fait de ne pas les proposer⁷¹.

Le salarié conserve la possibilité de refuser la proposition de reclassement.

- 8) L'employeur est-il tenu de permuter des salariés en vue de reclasser le salarié inapte ?

L'employeur ne doit pas permuter un salarié occupant un poste (ce qui impliquerait une modification de son contrat de travail) pouvant répondre à l'avis et préconisations du médecin du travail, en vue de satisfaire à son obligation de reclassement⁷².

Notons qu'il n'est pas non plus tenu de créer spécialement un poste à cette fin⁷³.
Il doit proposer un poste disponible.

- 9) Comment savoir si on est face à une impossibilité de reclassement ?

L'impossibilité de reclassement est la situation dans laquelle se trouve l'employeur qui suite aux recherches de reclassement effectuées dans le périmètre concerné, ne dispose d'aucun poste conforme aux conclusions émises par le médecin du travail, y compris en envisageant

⁷⁰ Cass. Soc., 16 mars 2016, n° 13-25.927 et Cass. Soc., 5 octobre 2016, n° 15-18.884

⁷¹ Cass. Soc., 17 février 2010, n° 08-43.725

⁷² Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-22.992

⁷³ Cass. Soc., 21 mars 2012, n° 10-30.895

la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail⁷⁴.

10) Quand l'employeur doit-il informer le salarié de l'impossibilité de reclassement ?

L'information doit être transmise au salarié avant la convocation à l'entretien préalable⁷⁵. Cette obligation n'est pas remplie par une simple mention écrite dans la lettre de licenciement⁷⁶.

En effet, avant de procéder à la rupture du contrat de travail de l'intéressé, l'employeur doit l'informer par écrit des motifs qui s'opposent à son reclassement.

Si l'employeur ne respecte pas cette formalité, il s'expose au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Par ailleurs, la Cour de cassation considère qu'une information verbale ne peut se substituer à une information écrite⁷⁷.

Néanmoins, le non-respect de cette formalité ne prive pas d'office le licenciement de cause réelle et sérieuse⁷⁸.

Rappelons que c'est à l'employeur qu'il incombe d'apporter la preuve de l'impossibilité du reclassement⁷⁹.

D) La consultation du CSE

Suite à la réforme de l'inaptitude en 2017, le CSE doit être consulté qu'il s'agisse d'une inaptitude professionnelle ou non professionnelle.

1) A quel moment le CSE doit-il être consulté? Est-il possible de régulariser la situation en cas de défaut de consultation ?

Le CSE doit être consulté⁸⁰ avant toute proposition de poste au salarié afin de pouvoir émettre un avis éclairé sur les postes que l'employeur entend proposer au regard de l'avis d'inaptitude, des conclusions et échanges avec le médecin du travail⁸¹.

L'employeur pourra s'appuyer sur l'avis émis par le CSE mais il n'est pas lié par celui-ci.

⁷⁴ Articles L 1226-2-1 al.1 et L 1226-12 al.1 du code du travail

⁷⁵ Cass. Soc., 15 décembre 2021, n° 20-18.782

⁷⁶ Cass. Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.068

⁷⁷ Cass. Soc., 10 mai 2006, n° 04-45.589

⁷⁸ Cass. Soc.; 18 novembre 2003 n° 01-43.710

⁷⁹ Cass. Soc., 7 juill. 2004, n° 02-47.686

⁸⁰ Articles L.1226-2 al.3 et L 1226-10 al.2 du code du travail

⁸¹ Cass. Soc., 25 mars 2015, n°13-28.229

La Cour de cassation a admis la possibilité pour l'employeur de régulariser une procédure au cours de laquelle l'employeur n'aurait pas consulté le CSE en amont en formulant une nouvelle proposition de poste et en consultant le CSE avant de proposer le poste en question au salarié et avant la convocation à entretien préalable⁸².

L'employeur peut ainsi satisfaire à l'obligation légale de consultation préalable du CSE sans s'exposer au risque de sanction en cas de défaillance de sa part sur ce point.

Quelle est la sanction encourue par l'employeur en cas de manquement à cette obligation substantielle de consulter le CSE ?

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le non-respect de cette formalité substantielle prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'employeur peut être condamné à une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire⁸³.

En cas d'inaptitude non professionnelle, le non-respect de cette formalité substantielle rend le licenciement abusif. L'employeur encourt le versement d'une indemnité qui doit respecter le barème Macron prévu dans le Code du travail⁸⁴.

2) Doit-on consulter le CSE en cas de dispense légale de reclassement ?

L'employeur d'un salarié déclaré inapte est soumis à une obligation de consulter le CSE sur les propositions de reclassement envisagées, dans l'entreprise ou le groupe, (uniquement concernant les entreprises situées sur le territoire français).

L'employeur doit donc consulter le CSE avant toute proposition de reclassement au salarié⁸⁵, c'est donc un préalable dans la procédure d'inaptitude.

⁸² Cass. Soc., 16 mars 2016, n° 14-13.986

⁸³ Article L.1226-15 du Code du travail

⁸⁴ Article L.1235-1 du Code du travail

⁸⁵ Articles L.1226-1 et L.1226-10 du Code du travail

Néanmoins, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de rechercher un reclassement en cochant l'une des deux cases prévues à cet effet, dans l'avis d'inaptitude, à savoir « tout maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Dans ce cas de figure, la consultation du CSE n'a, a priori, plus d'objet dans la mesure où l'employeur n'a plus à rechercher de reclassement.

Pour autant, le législateur n'a pas expressément exempté l'employeur de cette consultation en cas de dispense de recherche de reclassement.

L'administration du travail a pris position, dans son guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture et de transfert du contrat de travail des salariés protégés publié en septembre 2019. En effet, elle précise qu' « *en cas de dispense expresse de reclassement, l'employeur est dispensé de l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement* », allant jusqu'à « *dispenser l'employeur de la notification au salarié des motifs s'opposant à son reclassement* ».

Certaines Cour d'appel se sont également positionnées en la matière.

Pour la Cour d'appel de Bourges⁸⁶, la consultation du CSE constitue une garantie pour le salarié et les dispositions du Code du travail ne prévoient pas expressément de dispense à cette consultation. Elle précise qu'il revenait à la société « *de saisir le CSE, au moins pour l'informer du contenu de l'avis du médecin du travail sur l'inaptitude du salarié, de sorte qu'en omettant de procéder à cette formalité, elle avait privé le licenciement du salarié de cause réelle et sérieuse* ».

Par contre, la Cour d'appel d'Orléans a conclu que « *cette obligation de consulter les délégués du personnel n'avait plus d'objet. En conséquence, la société au regard de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail était dispensée d'une recherche de reclassement et pouvait dès lors engager la procédure de licenciement dès la réception de l'avis d'inaptitude, sans avoir à consulter les délégués du personnel* »⁸⁷.

La Cour d'appel de Riom avait pris la même position dans un arrêt précédent⁸⁸, en jugeant que « *la consultation du CSE n'était pas fondée* ».

⁸⁶ CA de Bourges, 19 novembre 2021, n°21-00153

⁸⁷ CA d'Orléans, 13 avril 2021, n°18-03127

⁸⁸ CA de Riom, 3 avril 2018, n°16-01261

La Cour d'appel de Paris⁸⁹ a confirmé ce point. Elle indique que « *l'avis du CSE est inutile, dès lors que le reclassement est impossible et que ce comité n'a pas de compétence pour remettre en cause l'appréciation du médecin du travail, son éventuel avis ne pouvant se borner qu'à ce constat* ».

Et plus récemment, les Cours d'appel de Lyon⁹⁰ et de Fort-de-France⁹¹, ont considéré que l'entreprise n'avait pas l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement puisqu'elle était dispensée de cette recherche.

La Cour de Cassation⁹² a enfin tranché cette question.

En effet, elle indique expressément, dans un arrêt du 8 juin 2022, que « *lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement et n'a donc pas l'obligation de consulter les élus du personnel* ».

Ainsi, en cas de dispense de recherche de reclassement, le CSE n'est pas consulté.

Cette affaire était relative à un cas d'inaptitude liée à un accident du travail, et cette décision est, à notre sens, transposable au cas d'inaptitude consécutive à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

⁸⁹ CA de Paris, 2 décembre 2020, n°14-11428

⁹⁰ CA de Lyon, 5 novembre 2021, n°19-01393

⁹¹ CA de Fort-de-France, 17 décembre 2021, n°19-00151

⁹² Cass. Soc., 8 juin 2022, n° 20-22500

Remarque

A noter que si l'entreprise fait partie d'un groupe, il faudrait s'assurer auprès du médecin du travail qu'il a bien pris en compte le groupe et non pas seulement l'entreprise pour prononcer l'inaptitude du salarié avec l'une de ces 2 mentions de dispense de recherche de reclassement, et ainsi s'exonérer de la proposition d'un reclassement et de l'obligation de consulter le CSE.

E) Proposition de poste au salarié

1) Selon quel formalisme proposer les postes au salarié ?

L'écrit n'est pas obligatoire⁹³.

Pour une question de preuve, il est néanmoins préférable que les propositions soient formulées par écrit : il est possible de les remettre au salarié en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

En tout état de cause, les éléments transmis au salarié doivent lui permettre de prendre une décision éclairée.

Le salarié devra à minima, être informé de la dénomination du poste, la classification, la rémunération, le lieu où il se situe⁹⁴.

Au besoin, une fiche de poste peut être remise au salarié.

2) Combien de postes faut-il proposer au salarié ?

Le Code du travail ne prévoit pas un nombre minimum de postes que l'employeur doit proposer au salarié, l'employeur doit présenter au salarié l'ensemble des postes répondant aux conclusions du médecin du travail, et disponibles dans l'entreprise.

⁹³ Cass. Soc., 22 septembre 2016, n° 15-15.966

⁹⁴ Cass. Soc., 7 mars 2012, n°10-18.118

3) Que se passe-t-il en cas de refus ou d'acceptation du salarié ?

En cas **d'acceptation** des propositions formulées, la relation contractuelle se poursuit selon les nouvelles modalités (nouveau poste, nouvelle répartition horaire, passage à temps partiel etc), avec la signature d'un avenant au contrat de travail.

Si le salarié **refuse les propositions** de poste lui ayant été présentées par l'employeur, la procédure de droit commun de licenciement devra être mise en œuvre, à condition qu'aucun autre poste ne peut lui être proposé⁹⁵.

⁹⁵ Cass. Soc., 18 avril 2000, n° 98-40.314

Fiche 4 : Quelle est la procédure de rupture du contrat de travail pour inaptitude ?

A) La rupture d'un CDI pour inaptitude

- 1) Quelles règles de procédure de licenciement doit-on respecter pour un salarié déclaré inapte ?

Lorsque l'employeur prononce le licenciement pour inaptitude, il doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel prévue par le Code du travail : entretien préalable, possibilité pour le salarié de se faire assister, notification du licenciement et délais de procédure habituelle à respecter (5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable à licenciement et 2 jours ouvrables entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement).

A la procédure de licenciement de droit commun, s'ajoutent des modalités spécifiques en matière d'inaptitude :

- le délai d'un mois à compter de la visite médicale ayant donné lieu à l'avis d'inaptitude, au-delà duquel, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, il y a reprise du paiement du salaire.
- l'obligation de consultation du CSE : en effet, depuis le 1er janvier 2017, avec la loi travail du 8 août 2016, l'obligation de consulter les délégués du personnel puis, maintenant, le comité social et économique (CSE) avant de proposer un poste de reclassement s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non ;
- la nécessité de motiver la lettre de licenciement en précisant l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement ou l'un des deux cas de dispense de reclassement autorisés par la loi.

- 2) Quels sont les motifs de licenciement que l'employeur peut invoquer pour rompre le contrat d'un salarié inapte ?

L'état de santé du salarié ne pouvant justifier un licenciement, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié que s'il est déclaré inapte par le médecin du travail.

Il doit en outre justifier :

- Soit de son impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- Soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;

- Soit d'une dispense de recherche de reclassement par le biais de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail selon laquelle « *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* ».

Il convient de préciser que le refus du salarié de la proposition d'un poste n'a jamais été considéré comme un motif autonome de licenciement pour inaptitude.

En effet, la Cour de cassation exige malgré, ce refus, que l'employeur justifie l'impossibilité de reclassement et que ce soit ce motif qui soit indiqué dans la lettre de licenciement.

Néanmoins, avec la réforme de l'inaptitude applicable depuis le 1er janvier 2017, « l'obligation de reclassement **est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi**, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail »⁹⁶.

Selon certaines doctrines, il ne serait même plus nécessaire de proposer tous les postes disponibles et compatibles avec les indications du médecin du travail.

Un arrêt récent rendu par la Cour de cassation⁹⁷ est venu préciser que les recherches effectuées par l'employeur bénéficiant de la présomption de bonne exécution, dès lors :

- qu'il a proposé au salarié un emploi correspondant à ses capacités au besoin grâce à la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail ;
- qu'il a tenu compte des avis et conclusions du médecin du travail ;
- et qu'il a proposé **le poste** de manière loyale au salarié.

Cette position laisse à penser, qu'à présent, l'employeur pourrait ne proposer qu'un seul emploi au salarié sous réserve que cet emploi remplisse les conditions exigées par les textes, et pourrait engager la procédure de licenciement alors même qu'il n'a proposé qu'un seul poste au salarié.

C'est effectivement ce qu'a finalement admis clairement la Cour de cassation :

Elle a en effet considéré qu'« a une cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude d'un salarié qui a refusé un poste conforme aux préconisations du médecin du travail même si ce refus est légitime en raison de la modification du contrat qu'il génère résultant de la baisse de rémunération. »⁹⁸

⁹⁶ Articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail

⁹⁷ Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369

⁹⁸ Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758

Remarque

Indiquer dans les motifs du licenciement « rupture du contrat de travail pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement » revêt son importance : à défaut, s'il est seulement indiqué « rupture du contrat en raison de l'inaptitude physique du salarié » le licenciement pourrait être reconnu comme nul car fondé sur l'état de santé du salarié.

3) La reprise du paiement des salaires est-elle due dans tous les cas de figure ?

Si, à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de lui verser le salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail⁹⁹.

Cette règle vaut pour tous les cas, qu'il y ait inaptitude d'origine professionnelle ou non, avec ou sans obligation de recherche de reclassement

La jurisprudence précise d'ailleurs que le paiement des salaires est dû même si le salarié :

- n'a pas travaillé en raison de la délivrance d'un arrêt de travail et ne s'est pas tenu à la disposition de l'employeur¹⁰⁰;

- ne s'est pas manifesté avant plusieurs mois, voire plusieurs années¹⁰¹ ;

- a été licencié pour motif économique et non pour licenciement pour inaptitude¹⁰².

De la même manière, la reprise du paiement des salaires ne dispense pas l'employeur de l'obligation de rechercher un poste de reclassement, y compris lorsqu'une procédure de contestation de l'avis d'inaptitude est en cours¹⁰³.

B) Les indemnités de rupture en cas de licenciement

1) Quelles sont les indemnités dues suite au licenciement d'un salarié inapte ?

S'agissant des indemnités de rupture, il convient de distinguer l'inaptitude d'origine non professionnelle de l'inaptitude d'origine professionnelle.

En cas d'inaptitude non professionnelle, le licenciement ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement¹⁰⁴ ou, si elle est plus favorable à l'indemnité conventionnelle.

La durée du préavis que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent est prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

⁹⁹ Article L.1226-4 du Code du travail

¹⁰⁰ Cass. Soc., 17 nov. 2021, n° 20-14.503

¹⁰¹ Cass. Soc., 19 oct. 2016, n° 14-23.828

¹⁰² Cass. Soc., 17 mars 2021, n° 20-12.855

¹⁰³ Cass. Soc., 8 sept. 2021, n° 19-24.448

¹⁰⁴ Article L.1226-4 du Code du travail

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due dans la mesure où il n'est pas en mesure d'effectuer un préavis.

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

En cas d'inaptitude professionnelle, le salarié a droit à une **indemnité spéciale de licenciement**¹⁰⁵ dont le montant est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

Par ailleurs, dans ce cas, le salarié a droit en plus à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun.

Cependant, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement ne sont pas dues par l'employeur s'il est établi que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

2) Faut-il doubler le préavis pour le calcul de l'ancienneté du licenciement d'un salarié handicapé déclaré inapte ?

En cas de licenciement, un salarié handicapé bénéficie du doublement du préavis¹⁰⁶. Cette disposition a pour objectif de lui permettre d'avoir plus de temps pour retrouver un emploi, ce qui est plus difficile en raison de sa situation de handicap.

Néanmoins, cette règle ne s'applique pas en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle¹⁰⁷.

Aucune position n'est prise concernant l'inaptitude non professionnelle.

Certains commentateurs raisonnent par analogie avec l'inaptitude professionnelle et ne doublent pas le préavis ; d'autres considèrent au contraire qu'il faudrait la doubler, à défaut de position jurisprudentielle en la matière.

Il convient de noter que les contentieux ne sont pas nombreux sur ce point dans la mesure où l'enjeu de cette question concerne le calcul de l'ancienneté pour l'indemnité de licenciement uniquement.

Une convention collective peut prévoir le doublement du préavis conventionnel en cas de licenciement d'un travailleur handicapé. Dans cette hypothèse, il faut verser l'indemnité conventionnelle de préavis doublée uniquement si ce doublement est plus favorable que l'indemnité compensatrice prévue par le code du travail.

¹⁰⁵ Article L.1226-14 du Code du travail

¹⁰⁶ Article L.5213-9 du Code du travail

¹⁰⁷ Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 15-29.394

Cette indemnité est due dès lors que la qualité de travailleur handicapé a été reconnue avant le licenciement. Il n'est pas nécessaire que l'employeur soit informé de la qualité de travailleur handicapé ni que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé soit antérieure à l'embauche.

C) La rupture conventionnelle

- 1) Est-il envisageable de proposer une rupture conventionnelle au salarié dont l'inaptitude a été prononcée ?

Depuis un arrêt en date du 9 mai 2019¹⁰⁸, la Chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail. La Cour de cassation estime que l'inaptitude ne fait pas obstacle d'office à la conclusion d'une rupture conventionnelle avec le salarié concerné.

Néanmoins, la validité de la rupture conventionnelle reste subordonnée à l'absence de fraude et de vice du consentement.

En effet, la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle repose sur le consentement des parties. Dans le cas où le salarié a été déclaré inapte, la question de la validité d'une telle rupture peut se poser dans la mesure où, cela pourrait permettre à l'employeur de ne pas appliquer le régime de l'inaptitude.

Ainsi, a été reconnue comme frauduleuse la rupture conventionnelle conclue entre un salarié accidenté du travail dont la reconnaissance de l'inaptitude pour origine professionnelle était imminente, dès lors que l'indemnité versée est inférieure à l'indemnité de licenciement majorée¹⁰⁹.

La fraude, qui corrompt la convention de rupture, entraîne sa nullité.

Cette nullité est également encourue sur le fondement de la discrimination en raison de l'état de santé du salarié et de la protection des accidentés du travail.

Dès lors, la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement nul.

¹⁰⁸ Cass, Soc., 19 mai 2019, n° 17-28.767

¹⁰⁹ CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 10-02441

2) Quelles indemnités verser en cas de nullité du licenciement ?

On distinguera deux situations dans le cas où, la rupture conventionnelle emporte les effets d'un licenciement nul¹¹⁰ :

- Le salarié accepte d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent : dans ce cas le salarié aura droit au versement des salaires entre la rupture du contrat et sa réintégration¹¹¹ déduction faite des allocations chômage et des rémunérations pendant cette période¹¹²
- Le salarié ne souhaite pas être réintégré dans l'entreprise ou sa réintégration est impossible : il percevra une indemnité dont le montant ne peut être inférieur aux salaires des 6 derniers mois et ce quel que soit son ancienneté et la taille de l'entreprise¹¹³

D) La rupture d'un CDD

1) Peut-on rompre un CDD pour inaptitude ?

L'inaptitude est un motif licite de rupture du contrat à durée déterminée, depuis 2011¹¹⁴.

L'employeur est donc en droit de procéder à la rupture anticipée de ce contrat, s'il justifie de l'impossibilité de reclassement ou d'une dispense de recherche de reclassement¹¹⁵.

Il convient d'appliquer la procédure propre à la rupture d'un CDD, celle-ci ne donne donc pas lieu à une convocation à entretien préalable qui n'est prévue qu'en cas de licenciement, d'après un avis de la Cour de cassation¹¹⁶.

2) Faut-il respecter l'obligation de reclassement même pour un CDD ?

Un salarié inapte en CDD, que ce soit une inaptitude professionnelle ou non, doit bénéficier de l'obligation de reclassement dans les mêmes conditions qu'un salarié déclaré inapte en CDI.

¹¹⁰ Article L1235-3-1 et Article L1235-11 du code du travail

¹¹¹ Cass. Soc., 25 janvier 2006 n° 03-47.517

¹¹² Cass. Soc., 14 février 2018 n° 16-22.360

¹¹³ Cass. Soc. 30 novembre 2010 n° 09-66.210

¹¹⁴ Loi n°2011-525 du 17 mai 2011

¹¹⁵ Article L.1226-20 du Code du travail

¹¹⁶ Avis de la Cour de cassation, 21 octobre 2013, n°15013 P

L'employeur doit donc proposer tous les postes disponibles et compatibles avec l'état de santé du salarié, conformément aux préconisations du médecin du travail, comme il l'aurait fait pour un salarié en CDI.

Les postes proposés peuvent être en CDI et, en cas d'acceptation par le salarié, il conviendra de proposer une modification du contrat de travail.

3) Le terme du CDD est-il reporté s'il tombe pendant le délai de reclassement ?

Le terme du CDD n'est pas reporté du fait de l'inaptitude du salarié ou de l'obligation de reclassement.

Néanmoins, l'employeur ne doit pas attendre la fin du CDD sans rechercher de reclassement, ou en cas de dispense ou d'impossibilité de reclassement, sans rompre le contrat. En effet, dans ce cas, et en raison de son inertie, l'employeur s'expose à un risque de condamnation en dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de reclassement ou du préjudice subi par le salarié.

4) Faut-il reprendre le paiement du salaire après le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude ?

L'employeur devra reprendre le paiement du salaire, un mois après l'avis d'inaptitude, si le salarié inapte n'est pas reclassé et que son contrat n'est pas rompu.

Ces dispositions sont prévues par le Code du travail¹¹⁷.

5) Quelles sont les indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude ?

L'employeur doit verser une indemnité de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement, proratisée si la durée d'emploi est inférieure à 8 mois.

Par ailleurs, l'indemnité de précarité spécifique au CDD, s'ajoute à cette indemnisation.

¹¹⁷ Articles L. 1226-4, L.1226-4-2, L.1226-11 et L.1226-20 du Code du travail

Fiche 5 : Comment contester l'avis d'inaptitude ?

A) La procédure devant le CPH

1) Quelle est la procédure à respecter pour contester l'avis d'inaptitude ?

Le salarié et l'employeur sont en droit de contester l'avis d'inaptitude.

La partie qui conteste un avis d'inaptitude doit saisir le CPH dans les 15 jours qui suivent la notification de l'avis¹¹⁸, et la nomination d'un médecin expert peut être demandée pour confirmer ou infirmer la décision.

L'employeur, y compris lorsque c'est le salarié qui conteste l'avis d'inaptitude, doit informer le médecin du travail de cette contestation devant le CPH.

La contestation ne doit porter que sur les éléments médicaux de l'avis. Le CPH statuera sur la demande en suivant une procédure accélérée au fond, c'est ce que l'on appelle la procédure en référé.

La procédure se déroule en deux étapes :

- une première audience qui rappelle l'objet du litige à l'issue de laquelle le conseil de prud'hommes va ordonner une mesure d'instruction avec une désignation d'un médecin expert ;
- une deuxième audience après le dépôt du rapport d'expertise. Elle donnera lieu à une deuxième ordonnance qui tranchera le litige au fond, c'est-à-dire qui prononcera éventuellement un nouvel avis, d'aptitude ou d'inaptitude. Cette décision se substituera à l'avis médical initial¹¹⁹.

Il convient de préciser que la saisine du conseil des prud'hommes ne suspend pas l'application obligatoire de l'avis initial du médecin du travail¹²⁰.

¹¹⁸ Article R.4624-45 du Code du travail

¹¹⁹ Article L.4624-7 du Code du travail

¹²⁰ Article L.4624-6 du Code du travail

2) Quelles décisions peuvent faire l'objet d'une contestation devant le CPH ?

La contestation peut porter sur tous les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale¹²¹. Cette procédure concerne les avis d'aptitude, les propositions de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail et bien évidemment les avis d'inaptitude.

L'attestation de suivi qui est remise au salarié à l'issue d'une visite de reprise, dès lors que le salarié n'est pas déclaré inapte, n'a pas la même nature juridique que l'avis d'inaptitude. D'ailleurs, le modèle d'attestation de suivi fixé par l'arrêté du 16 octobre 2017 ne comporte pas de clause sur les voies de recours contrairement au modèle de l'avis d'inaptitude.

Ainsi, cette attestation de suivi ne peut pas faire l'objet d'une contestation devant le CPH.

3) Le CPH a-t-il l'obligation de désigner un médecin expert ?

Le CPH peut ordonner une mesure d'instruction en désignant un médecin-expert, mais ce n'est pas une obligation.

Il peut aussi rejeter cette désignation si les parties souhaitent concilier ou s'il estime que les éléments qu'il a en sa possession suffisent à rendre sa décision.

S'il désigne un médecin expert, il peut saisir le médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer¹²². Si le médecin territorialement compétent n'est pas disponible, un autre médecin inspecteur du travail peut être désigné¹²³. Le médecin peut par ailleurs, solliciter l'avis d'un tiers d'une spécialité donnée, par exemple un ingénieur en prévention des risques professionnels ou d'une autre spécialité médicale.

La contestation portant sur des éléments de nature médicale, la saisine d'un médecin expert s'avère, en pratique, souvent nécessaire pour le juge.

¹²¹ Article L.4624-7 du Code du travail

¹²² Article L.4624-7 du Code du travail

¹²³ Article R.4624-45-2 du Code du travail

4) Comment se déroule l'expertise du médecin désigné par le CPH ?

Le médecin du travail, avec l'accord du salarié, remet au médecin expert les éléments médicaux de l'intéressé.

Le salarié peut donc s'opposer à cette communication mais il fera, en tout état de cause, l'objet d'un examen médical par l'expert.

L'examen médical se déroule en l'absence de l'employeur, mais éventuellement en présence d'un médecin mandaté par l'employeur et d'un médecin-conseil du salarié.

L'expert peut réaliser une étude de poste, directement sur site, en présence des parties au litige et de leurs avocats, s'il y a lieu.

A l'issue de son expertise, il reçoit les parties ensemble, éventuellement assistées de leur avocat, pour leur soumettre ses conclusions et recevoir leurs observations.

Le rapport d'expertise doit répondre à la mission qui lui a été confiée, sans pour autant violer le secret médical. Il donne l'ensemble des éléments utiles sur le poste du salarié et répond sur l'aptitude du salarié à occuper son poste, sans en donner les raisons médicales.

Aucun délai n'est prévu par les textes pour remettre ce rapport. Selon le Ministère du travail, un délai de 3 mois est un délai raisonnable sauf en cas d'urgence. Si ce délai n'est pas respecté, le médecin-expert peut solliciter un délai supplémentaire auprès du CPH.

B) Les effets de la décision prud'homale

1) Comment se déroule l'audience du CPH après l'expertise ?

A l'issue de l'expertise, le CPH convoque les parties au litige à une audience, durant laquelle la présence de l'expert n'est pas requise.

Le juge peut poser toutes questions utiles pour rendre sa décision mais il doit se limiter à indiquer si le poste occupé par le salarié est compatible avec son état de santé, si des aménagements sont possibles ou si le salarié est inapte à son poste de travail.

La décision prud'homale est formalisée par une ordonnance qui va trancher le litige.

2) Quelles sont les conséquences de la décision prud'homale sur l'avis initial d'inaptitude ?

La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés, et donc a fortiori, aux avis d'inaptitude¹²⁴.

Plusieurs conséquences découlent de cette substitution. Nous vous en donnons quelques illustrations jurisprudentielles.

Si l'avis d'inaptitude n'est pas contesté dans les 15 jours qui suivent sa notification, il n'est plus contestable et devient définitif, ce qui signifie qu'il s'impose aux juges et aux parties¹²⁵.

Si un avis d'aptitude a été contesté et qu'un avis d'inaptitude lui a été substitué, cette substitution ne fait pas naître l'obligation de reprendre le paiement des salaires de manière rétroactive. Cette obligation s'appliquera à l'issue du délai d'un mois suivant la décision d'inaptitude rendue par le CPH¹²⁶.

Par contre, si c'est un avis d'aptitude qui se substitue à un avis d'inaptitude contesté, l'obligation de reprise du paiement des salaires reste acquise rétroactivement¹²⁷.

Si l'avis d'inaptitude mentionnait « inapte au poste actuel, pourrait être affecté à un poste de comptabilité », et qu'il est remplacé par un avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, l'avis initial rendu par le médecin du travail n'est pas pour autant privé d'effet¹²⁸.

¹²⁴ Article L.4624-7 du Code du travail

¹²⁵ Cass. Soc., 21 septembre 2017, n°16-16549

¹²⁶ Cass. Soc., 20 décembre 2017, n°15-28367

¹²⁷ Cass. Soc., 28 avril 2011, n°10-13775

¹²⁸ Cass. Soc., 13 juin 2018, n°17-14822

Annexe 1 – Nouvelles dispositions issues de la loi santé sur les visites médicales

La loi Santé du 2 août 2021, et ses deux décrets d'application, apportent des nouveautés concernant :

- la visite de liaison, disposition introduite par la loi santé,
- la visite de pré reprise,
- la visite de reprise.

A) La visite de liaison

Cette visite¹²⁹ permet au salarié de bénéficier d'une visite médicale facultative pendant la suspension de son contrat de travail.

Plusieurs conditions cumulatives doivent être respectées :

- l'arrêt de travail est postérieur au 31 mars 2022,
- le salarié doit être en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel,
- la durée de l'arrêt est supérieure à 30 jours.

Cette visite, à laquelle est associé le service de santé au travail, permet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures d'adaptation.

Elle peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié mais, c'est à l'employeur qu'il revient d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier de cette visite de liaison.

Le salarié a la possibilité de refuser cette visite, sans qu'aucune conséquence n'en soit tirée.

B) La visite de pré-reprise

1) Objet de la visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié ce qui peut se traduire par des recommandations du médecin du travail tel que des aménagements et adaptations du poste de travail, des propositions de reclassement etc.¹³⁰

2) Caractère facultatif de la visite de pré-reprise

¹²⁹ Article L.1226-1-3 du Code du travail

¹³⁰ Article R. 4624-30 du Code du travail

Antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi santé au travail, la visite de pré reprise avait un caractère **obligatoire**, après un **arrêt de plus de 3 mois**¹³¹. Sa tenue ne dispensait pas l'employeur d'organiser la visite de reprise¹³².

Avec l'article 27 de la loi Santé, cette visite est désormais facultative. Le décret n° 2022-372¹³³ du 16 mars 2022 est venu modifier les articles **R. 4624-29 et R. 4624-30** du Code du travail.

Le tableau ci-dessous synthétise les nouveautés :

VISITE DE PRÉ-REPRISE		
	Arrêt travail débutant avant le 1er avril 2022	Arrêt travail débutant après le 31 mars 2022
Articles du code du travail	Articles R. 4624-29 et R. 4624-30 anciens du code du travail	Articles L. 4624-2-4 et R. 4624-29 (nouvelle rédaction)
Conditions	Arrêt de travail de plus de 3 mois	Arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours ET En cas de retour anticipé du salarié à son poste
Organisation de la visite	Obligatoire si arrêt de travail de plus de 3 mois Facultative si arrêt de travail de moins de 3 mois	Facultative L'employeur informe le salarié de la possibilité d'en bénéficier
Initiative	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié • Médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale • Médecin traitant 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié • Médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale • Médecin traitant • <u>Médecin du travail</u>

¹³¹ Articles R. 4624-29 et R. 4624-30 du code du travail

¹³² Cass. Soc., 12 novembre 1997 n° 94-43.839 et n°94-40.912

¹³³ Décret du 16 mars 2022 n° 2022-372, articles 5 et 6

C) La visite de reprise

Avant la loi du 2 août 2021 La visite de reprise était obligatoire à la suite :

- Un congé de maternité ;
- Une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dorénavant on distingue deux cas en fonction de la date de l'arrêt¹³⁴ :

	VISITE DE REPRISE	
	Arrêts en cours au 1er avril 2022	Arrêts débutant après le 31 mars 2022
Article du code du travail	R. 4624-31	R. 4624-31 (modifié par art.6 décret n°2022-372 du 16 mars 2022)
Conditions requises pour l'organisation de la visite	1° Un congé de maternité ; 2° Une absence pour cause de maladie professionnelle ; 3° Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.	1° Après un congé de maternité ; 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ; 3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ; 4° <u>Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.</u>
Initiative	L'employeur prend l'initiative de la visite dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt. Il doit se rapprocher du service de santé au travail pour que la visite de reprise soit organisée dans les 8 jours qui suivent la fin de l'arrêt.	

L'objet de la visite de reprise demeure inchangé¹³⁵.

¹³⁴ Article 6 du décret 2022-372 du 16 mars 2022

¹³⁵ Article R.4624-32 du Code du travail

Annexe 2 : Procédure de licenciement pour inaptitude médicale

Avis d'inaptitude du médecin du travail

- ❖ au moins un examen médical
- ❖ une étude de poste
- ❖ une étude des conditions de travail
- ❖ un échange avec le salarié



Délai d'un mois à compter de la notification de l'avis d'inaptitude, pour reclasser ou licencier, sinon reprise du paiement des salaires.

Si obligation de reclassement

- Consultation du CSE
- Recherche et propositions de postes de reclassement
- Si refus du salarié ou à défaut de poste disponible, notification par écrit de l'impossibilité de reclassement

Si dispense de reclassement



Convocation à entretien préalable

Par LRAR ou remise en mains propres

Au moins 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable

Mention du licenciement envisagé

Modalités d'assistance du salarié

Date, heure et lieu de l'entretien



Entretien préalable

Exposer les motifs de rupture

Recueillir les explications du salarié



Notification du licenciement pour inaptitude

Au moins 2 jours ouvrables après l'entretien préalable

Mention des motifs de licenciement : impossibilité de proposer un emploi de reclassement, du refus par le salarié de l'emploi proposé, ou d'une dispense de recherche de reclassement (« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »).

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

SVP
INFORMATION
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**
WEB **www.svp.com**

