

Le droit du travail

Le licenciement pour inaptitude

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule	3
Introduction	3
La notion d'inaptitude	3
La réforme de la procédure d'inaptitude	3
La déclaration d'inaptitude	3
La constatation de l'inaptitude	3
Les hypothèses de déclaration de l'inaptitude.....	3
Le rôle du médecin du travail.....	4
L'avis d'inaptitude, les indications et les propositions.....	4
Le recours possible devant le conseil des prud'hommes	5
La contestation de l'avis, des indications ou des propositions.....	5
La désignation d'un médecin-expert	5
La décision du conseil des prud'hommes.....	5
La gestion de l'inaptitude par l'employeur	5
L'obligation de rechercher un reclassement	5
La recherche d'un reclassement	5
Le contenu du reclassement	6
Le périmètre du reclassement	6
Les issues à la suite de l'inaptitude	7
4 issues possibles	7
Le licenciement pour inaptitude	7

Les indemnités de rupture	7
L'inertie de l'employeur : absence de reclassement et de licenciement.....	8
Références	9

Préambule

Le licenciement pour inaptitude est l'une des causes de rupture du contrat de travail. Dans cette leçon nous verrons l'intégralité de la procédure, de la déclaration d'inaptitude à l'éventuel licenciement du salarié inapte.

Introduction

La notion d'inaptitude

L'inaptitude est régulièrement **constatée par le médecin du travail** dans le cadre d'un examen médical d'aptitude lors d'une visite médicale.

Elle est **relative au poste de travail occupé** avant l'arrêt de travail et non à la personne en elle-même.

Elle oblige, sauf dispense, à **proposer au salarié un reclassement en vue de se maintenir dans l'emploi**, et peut aboutir à un licenciement.

Il y a lieu de distinguer l'inaptitude professionnelle de l'inaptitude non professionnelle, même si leurs traitements convergent.

La réforme de la procédure d'inaptitude

Il a été instauré une présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail et mis fin à la double visite médicale pour constater l'inaptitude.

Les obligations en matière de reclassement du salarié inapte ont été durcies et la portée de l'obligation de reclassement a été précisée.

Le licenciement a été assoupli. L'avis d'inaptitude peut être contesté devant les prud'hommes en la forme des référés dans les 15 jours.

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 ; loi n° 2016-1088 8 août 2016 ; ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017

La déclaration d'inaptitude

La constatation de l'inaptitude

Les hypothèses de déclaration de l'inaptitude

Elle est constatée lors d'un examen médical périodique ou d'une visite de reprise ou d'une visite organisée à la demande d'une des parties.

Elle intervient à l'occasion d'un examen médical. Aujourd'hui, un seul suffit. Le second examen éventuel se fait au plus tard à 15 jours d'intervalle.

Lorsqu'il y a un arrêt de travail de plus de 30 jours, consécutif à une maladie ou un accident, d'origine professionnelle ou non, une visite médicale est organisée dans les 8 jours de la reprise. Une visite de pré-reprise est prévue si l'arrêt dure plus de 3 mois.

Le salarié retrouve automatiquement son emploi s'il n'a pas été déclaré inapte durant sa visite médicale de retour.

C. trav., art. L. 4624-2 et 3, art. R. 4624-29 à 33

Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail déclare l'inaptitude après avoir reçu le salarié et à la suite d'une étude de poste du salarié et d'un échange avec le salarié et l'employeur. Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate :

- Qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible ;
- Et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Le médecin du travail doit présenter au salarié les causes et conséquences de l'inaptitude physique. Il échange avec lui sur l'avis et sur les indications et les propositions qu'il a formulées. Il échange aussi avec l'employeur par tous moyens. Il peut recueillir leurs observations.

La déclaration est notifiée dans les 15 jours de l'examen médical au salarié et à l'employeur, par tout moyen conférant une date certaine.

C. trav., art. L. 4624-4 et 5 (réception du salarié), art. R. 4624-25 et 34, art. R. 4624-42 (étude de poste) et art. R. 4624-56

L'avis d'inaptitude, les indications et les propositions

Le médecin du travail transmet par écrit à l'employeur, l'avis d'inaptitude dûment motivé et assorti de ses indications.

Il peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail. Il formule des indications sur l'aptitude du salarié à suivre une formation pour occuper un poste adapté.

L'employeur est tenu, en vertu de l'effectivité de l'obligation de sécurité, de respecter les propositions. Le code du travail précise que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail.

S'il ne le fait pas, il doit faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

C. trav., art. L. 4624-4, art. L. 1226-2 et 10, art. L. 4624-6

Le recours possible devant le conseil des prud'hommes

La contestation de l'avis, des indications ou des propositions

La contestation de l'avis, des indications ou des propositions a lieu dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Il peut y avoir contestation devant le conseil de prud'hommes (CPH) saisi en la forme des référés, par l'employeur ou le salarié, des éléments de nature médicale retenus dans les avis, indications ou propositions du médecin du travail. Le médecin du travail n'est pas partie au litige.

Le recours doit porter sur l'avis et non sur un vice affectant la procédure de constatation de l'inaptitude suivie par le médecin du travail.

C. trav., art. L. 4624-7 ; Soc., 24 mars 2021, n°19-16558

La désignation d'un médecin-expert

Le CPH peut désigner un médecin-expert. En pratique, son avis peut être rendu après plusieurs mois. La poursuite de la procédure présente alors un risque pour l'employeur qui devra, dans tous les cas, reprendre le versement des salaires au bout d'un mois.

Le médecin expert peut être assisté par des tiers et demander communication du dossier médical détenu par la médecine du travail.

L'employeur peut mandater un médecin : les éléments médicaux ayant servi la prise de décision du médecin du travail lui sont communiqués.

La décision du conseil des prud'hommes

« La décision du conseil des prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés ».

Les frais de l'instruction sont mis à la charge de la partie perdante au procès, sauf décision contraire du CPH, dûment motivée.

La gestion de l'inaptitude par l'employeur

L'obligation de rechercher un reclassement

L'obligation de reclassement est une obligation stricte dont le respect est rigoureusement contrôlé par le juge, de manière à la rendre effective.

La recherche d'un reclassement

Dès lors que le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit, sauf dispense, lui rechercher un autre emploi approprié à ses capacités.

L'employeur en est dispensé lorsque l'avis d'inaptitude indique, par une 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.

C. trav., art. L. 4624-4; art. L. 1226-2 et L. 1226-10

La proposition peut prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Aucun délai n'est légalement imposé. Si l'employeur va trop vite, le juge pourrait considérer que la recherche de reclassement n'est pas sérieuse. Mais une procédure longue est coûteuse.

Le comité social et économique (CSE) doit être préalablement consulté, même en cas d'impossibilité de reclassement, avant la présentation au salarié de propositions de reclassement. L'absence de consultation rend le licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse et le salarié sera indemnisé, sauf dispense de recherche de reclassement

C. trav., art. L. 1226-2 et 10 ; soc., 13 juil. 2005, n°03-45573 ; soc. 8 juin 2022, n°20-22500

Pour les salariés protégés, il faut également obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le contenu du reclassement

La proposition de reclassement consiste en une offre loyale, sérieuse et précise dans un emploi compatible avec les capacités réduites du salarié déclaré inapte et conforme à l'avis et aux indications du médecin du travail. A défaut, l'obligation n'est pas satisfaite.

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

La contestation de la compatibilité du poste avec les recommandations du médecin du travail oblige l'employeur à le solliciter à nouveau.

Soc., 23 sept. 2009, n°08-42525

Le périmètre du reclassement

Les recherches de reclassement s'opèrent dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe, le cas échéant situées sur le territoire national, mais dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

C. trav., art. L. 1226-2 et 10 ; soc. 24 juin 2009, n°07-45656

Les issues à la suite de l'inaptitude

4 issues possibles

1°/ En cas de **dispense de reclassement**, l'employeur procède au licenciement pour inaptitude sans reclassement.

2°/ En cas d'**acceptation du reclassement**, le contrat de travail est modifié et le salarié change de poste.

3°/ En cas de **refus**, l'employeur a deux possibilités : rechercher de nouveaux postes de reclassement ou procéder au licenciement.

4°/ En cas d'**impossibilité de reclassement**, l'employeur procède au licenciement pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude.

L'employeur doit faire connaître au salarié inapte, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement, lorsqu'il est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi. Il n'est pas tenu par cette obligation, s'il a proposé un emploi conforme aux exigences légales qui a été refusé.

Soc., 24 mars 2021, n°19-21263

La rupture conventionnelle individuelle peut être conclue par un salarié déclaré inapte à son poste.

Soc., 9 mai 2019, n°17-28767

Le licenciement pour inaptitude

La procédure de licenciement ne peut être engagée que si l'employeur a épuisé l'ensemble des possibilités de reclassement.

Le licenciement est motivé par la dispense d'obligation de reclassement, l'absence de solution de reclassement, ou le refus du reclassement.

Ces motifs de rupture s'appliquent à l'inaptitude professionnelle et non professionnelle d'un salarié.

Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse en l'absence de consultation du CSE ou pour manquement à l'obligation de reclassement.

Les indemnités de rupture

En cas d'inaptitude non professionnelle

L'indemnité de licenciement est due.

Le préavis n'est pas exécuté : il n'y a pas d'indemnité compensatrice. Mais la durée du préavis est prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité compensatrice de préavis redevient exigible en cas de manquement à l'obligation de reclassement.

C. trav., art. L. 1226-4 ; soc., 7 déc. 2017, n°16-22276

En cas d'inaptitude professionnelle établie

L'employeur doit verser une indemnité de licenciement double et une indemnité compensatrice de préavis.

C. trav., art. L. 1226-14

Ces indemnités spécifiques ne sont pas dues en cas de refus abusif.

Soc. 17 mai 2016, n° 14-19861

L'inertie de l'employeur : absence de reclassement et de licenciement

A l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical, si le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur reprend le versement des salaires.

C. trav., art. L. 1226-4 (maladie non professionnelle) et L. 1226-11 (accident du travail et maladie professionnelle)

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le licenciement pour inaptitude, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.