

L'INAPTITUDE DU SALARIÉ

Seul le médecin du travail peut prononcer une inaptitude au poste de travail à distinguer de la procédure de mise en invalidité de la compétence du médecin conseil de la caisse d'assurance maladie.

I - LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Un avis d'inaptitude au poste occupé peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié :

- **Examen médical d'aptitude lors de l'embauche ou des visites périodiques** pour les salariés relevant du suivi individuel renforcé
- **Visite de reprise :**
 - après une absence pour cause de maladie professionnelle,
 - après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie non professionnelle ou accident qu'il soit d'origine professionnelle ou non (pour les arrêts supérieur à 3 mois penser à la visite de pré-reprise qui peut permettre d'anticiper et d'étudier les conditions de retour à l'emploi)
 - au retour d'un congé maternité.
- **A la demande expresse de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail**



Avant de prononcer l'inaptitude le médecin du travail doit :

1- Réaliser au moins un examen médical de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires permettant des échanges sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, ou de changement de poste ;

2- Réaliser ou faire réaliser une étude de poste ;

3- Réaliser ou faire réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4- Procéder à un échange par tout moyen, avec l'employeur et le salarié.

(L'étude de poste et l'étude des conditions de travail peuvent être réalisées par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail mais sous l'autorité du médecin du travail).

Le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger avec lui sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait envoyer à l'employeur.

Possibilité d'un second examen médical :

Si le médecin du travail estime nécessaire un second examen médical pour rassembler les éléments lui permettant de motiver sa décision, il doit le réaliser dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen. La notification de l'avis d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Ce n'est qu'à l'expiration de ce processus (au moins un examen médical, étude de poste, existence de la fiche d'entreprise actualisée et échanges avec le salarié et l'employeur) que le médecin du travail peut déclarer ce salarié inapte. L'avis d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur, par tout moyen leur conférant une date certaine.



II - LA CONTESTATION DE L'INAPTITUDE

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence.

Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers.

Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige mais peut être entendu par le médecin inspecteur du travail.

Il revient au président du conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond de fixer la rémunération du médecin inspecteur du travail. La provision des sommes qui lui sont dues est consignée à la Caisse des dépôts et consignation. Elles ne sont libérées que sur autorisation du président de la formation de référé.

A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

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

Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

L'arrêté du 27 mars 2018 prévoit que les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes correspondent à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG). Ce coût de la consultation étant égal à 25€, le montant des honoraires devrait être de 200 €.

III - CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE

Lorsque le salarié est déclaré par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer, dans la mesure du possible, un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe ou des instances représentatives existantes, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

- Le périmètre de la recherche de reclassement

La recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait s'apprécie au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

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

L'employeur peut prendre en compte la position exprimée par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail pour le périmètre des recherches de reclassement (Cour de cassation du 23 novembre 2016)

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.

- Cas de dispense de recherche d'un reclassement

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude **que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi**, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement. Il peut procéder au licenciement du salarié.

- Reprise du versement du salaire par l'employeur au bout d'un mois

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. (L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Les salariés déclarés médicalement inaptes, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (reconnue) peuvent depuis le 1^{er} juillet 2010, percevoir une indemnité temporaire d'inaptitude, pendant le délai d'un mois qui s'écoule après la déclaration d'inaptitude. Cette indemnité est versée par la CPAM. Le formulaire est délivré par le médecin du travail

IV - LICENCIEMENT DU SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE

Si l'employeur n'a pas pu reclasser un salarié déclaré inapte ou n'a pas l'obligation de le faire ou encore si le salarié a refusé le poste proposé, il doit engager la procédure de licenciement pour inaptitude, à savoir convocation à un entretien préalable puis notification du licenciement indiquant l'impossibilité de trouver un poste de reclassement.



La rupture du contrat de travail du salarié licencié pour inaptitude physique intervient dès la notification du licenciement.

INDEMNISATION DE LA RUPTURE

inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude consécutive à un AT ou MP
indemnité compensatrice de préavis non due	indemnité compensatrice de préavis (L.1226-14)
L'indemnité légale (dès 8 mois de présence : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans) ou conventionnelle est due. (L.1234-9 et R.1234-2 du CT).	L'indemnité légale de licenciement est doublée sauf si le montant de l'indemnité conventionnelle est supérieur (L.1226-14 CT). Elle est égale à (1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 2/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans). Attention, seule <u>l'indemnité légale de licenciement</u> est doublée (L.1226-14 CT). L'indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
indemnité compensatrice de congés payés	indemnité compensatrice de congés payés
Les congés payés qui n'ont pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie, d'un AT ou d'une MP doivent être reportés à la reprise du travail ou indemnisés, en cas de licenciement pour inaptitude (directive européenne 2003/88/CE + CJCE 20.01.2009)	

V - CAS SPÉCIFIQUE DU SALARIÉ SOUS CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE

L'inaptitude du salarié en CDD constitue un motif de rupture anticipée.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi compatible avec son état de santé, au salarié déclaré inapte titulaire d'un CDD, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément 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 (dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement), l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les règles relatives à la consultation des représentants du personnel sur les propositions de reclassement et la reprise du paiement du salaire précitées s'appliquent (L. 1226-20 du code du travail).

INDEMNISATION DE LA RUPTURE DU CDD POUR INAPTITUDE

inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude consécutive à un AT ou MP
Indemnité de rupture dont le montant minimum est égal à l'indemnité légale (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans) (L.1226-4-3).	L'indemnité de rupture (1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 2/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans) est due (L.1226-20).
L'indemnité de rupture est due quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise	
Une indemnité de précarité de 10 % est versée au salarié dont le contrat est rompu pour inaptitude, indemnité devant être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité n'est pas due pour les contrats aidés.	

Pour tout renseignement complémentaire :



Unité départementale des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand – BP 878 – 08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

Unité départementale de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368 - 10000 Troyes Cedex

Unité départementale de la Marne

60, Avenue Simonnot - CS 10452 – 51038 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009 – 51724 REIMS Cedex

Unité départementale de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552 – 52012 CHAUMONT Cedex

Unité départementale de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219 – 54506 VANDOEUVRE-LES-NANCY Cedex

Unité départementale de Meuse

28, Avenue Gambetta – BP 60613 – 55013 BAR-LE-DUC Cedex

Unité départementale de la Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin – 57036 METZ Cedex 1

Unité départementale du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn – 67085 STRASBOURG Cedex

Unité départementale du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer – 68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A – 68091 MULHOUSE Cedex

Unité départementale des Vosges

1, Quartier de la Magdeleine – 88025 EPINAL Cedex

Direccte Grand Est

Siège : 6 rue Gustave-Adolphe Hirn - 67085 Strasbourg Cedex

www.grand-est.direccte.gouv.fr

www.service-public.fr

<https://code.travail.gouv.fr> : un nouveau service du ministère du Travail qui répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail