

# BULLETIN D'INFORMATIONS



## Inaptitude au travail : Rappel et changements au 1<sup>er</sup> janvier 2017

### Dans ce numéro

- Généralités
- La contestation de l'avis d'inaptitude
- La recherche de reclassement
- La rupture du contrat de travail pour inaptitude
- L'indemnisation du salarié en CDI licencié pour inaptitude
- L'indemnisation du salarié en CDD suite à la rupture de son contrat de travail pour inaptitude

---

*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la procédure d'inaptitude est identique qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.*

---

### Généralités :

La loi dite loi travail du 9 août 2016 et son décret d'application n°2016-1908 du 27 décembre 2016 apportent quelques modifications en matière d'inaptitude. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la procédure d'inaptitude est identique qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.

L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé par le salarié n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (art L4624-4 du code du travail). L'inaptitude peut être constatée dans les cas suivants :

- Lors d'un examen médical de reprise. Cet examen doit obligatoirement être organisé par l'employeur après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (art R4624-31 du code du travail). Il peut également être sollicité par le salarié qui devra avertir préalablement l'employeur de cet examen.
- Lors d'un examen médical intervenu à la demande de l'employeur ou du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, y compris en l'absence de suspension préalable du contrat de travail (art R4624-34 du code du travail).
- Lors de l'examen médical d'aptitude à l'embauche ou lors des examens périodiques, s'agissant des salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé (art. R4624-22 du code du travail).

Désormais, l'inaptitude sera déclarée après une seule visite, sauf si le médecin du travail juge qu'il est nécessaire d'en organiser une seconde. Dans ce cas, le nouvel examen ne peut intervenir plus de 15 jours après le premier (art R4624-42 du code du travail).

## La contestation de l'avis d'inaptitude :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, si vous souhaitez contester les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail après le 1<sup>er</sup> janvier 2017, vous devez saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel (art L4624-7 et R 4624-45 code du travail). La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté.

---

*Pour contester l'avis d'inaptitude, vous devez désormais saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.*

---

## La recherche de reclassement :

⇒ Obligation de l'employeur

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, vous devez lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Ce reclassement doit être aussi proche que possible de l'emploi précédent. Il peut nécessiter une mutation, des adaptations, des aménagements ou transformations de postes ou encore un aménagement du temps de travail (art L1226-2 et L1226-10 du code du travail).

La recherche de reclassement doit s'étendre à l'entreprise, à ses établissements. Nous conseillons également aux membres de la CNSA de faire parvenir à la chambre, leur recherche de reclassement afin qu'elle soit diffusée aux autres adhérents.

⇒ Consultation des délégués du personnel

Vous devez consulter les délégués du personnel avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte. Cette consultation est obligatoire tant en matière d'inaptitude d'origine professionnelle qu'en matière d'inaptitude non professionnelle (Art L1226-2 et L1226-10 du code du travail).

⇒ Formalisme des propositions

La loi ne vous impose pas d'adresser au salarié déclaré inapte, des propositions de reclassement par écrit. Toutefois, pour des raisons évidentes de preuve, un écrit est fortement recommandé.

⇒ Impossibilité de reclassement

Si au terme de vos recherches de reclassement vous êtes dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, vous devez l'informer par écrit des motifs qui s'opposent à son reclassement (art L1226-2-1 et L1226-12 code du travail).

⇒ Refus de reclassement par le salarié

Lorsqu'un salarié refuse une proposition de reclassement, vous devez soit formuler de nouvelles propositions de reclassement, soit procéder au licenciement du salarié aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité de reclassement (cass. Soc. 9 avril 2002 et cass. Soc. 26 janvier 2011).

Toutefois, après un refus, il est préférable de faire de nouvelles propositions s'il existe d'autres postes compatibles avec l'état de santé du salarié et les recommandations du médecin du travail.

## La rupture du contrat de travail pour inaptitude :

⇒ Les motifs de la rupture

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la rupture du contrat de travail pour inaptitude, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non doit reposer sur l'un des quatre motifs suivants :

- La justification de l'impossibilité un emploi de reclassement dans les conditions prévu par l'article L 1226-2 et L 1226-10 du code du travail.
- Le refus du salarié d'un poste de reclassement proposé dans les conditions des articles L 1226-2 et L 1226-10 du code du travail
- En cas de mention expression dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » (art L1226-2-1 du code du travail)
- En cas de mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » (art L1226-2-1 du code du travail).

⇒ Licenciement d'un salarié en CDI ou rupture anticipée du CDD

Si vous décidez de licencier un salarié inapte employé en CDI ou rompre le contrat de travail du salarié en CDD, vous devez suivre la procédure de licenciement pour motif personnel.

Il n'y a pas de préavis à respecter aussi bien en cas d'inaptitude d'origine professionnelle que d'origine non professionnelle. Le contrat de travail sera donc rompu dès la notification du licenciement ou de la rupture anticipée du CDD.

Vous avez un mois à compter de l'examen médical déclarant l'inaptitude du salarié pour le reclasser ou le licencier.

Si à l'issue de ce délai vous n'avez ni reclassé ni licencié le salarié, vous devrez recommencer à lui verser la rémunération correspondant au poste qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail (art L1226-4 et L1226-11 du code du travail). La même règle est applicable pour les salariés en CDD.

---

*L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de l'examen médical déclarant l'inaptitude du salarié pour le reclasser ou le licencier.*

---

## **Indemnisation du salarié en CDI licencié pour inaptitude :**

L'indemnisation du salarié en CDI licencié, sera différente selon que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

- ⇒ Indemnisation du salarié en CDI licencié pour inaptitude d'origine professionnelle

Vous devez verser aux salariés en CDI licenciés suite à une inaptitude physique d'origine professionnelle une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité de préavis due en cas de licenciement (art L1226-14 du code du travail).

Son montant est calculé par référence à la durée légale du préavis et non par référence au préavis conventionnel même si ce dernier est plus long (cass. Soc. 12 juillet 1999).

Vous devez également verser au salarié licencié une indemnité spéciale de licenciement.

Enfin, le salarié aura droit à une indemnité compensatrice pour le solde des congés payés non pris.

- ⇒ Indemnisation du salarié en CDI licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le salarié n'a droit à aucun préavis ni aucune indemnité de compensatrice de préavis (art L1226-4 du code du travail).

En revanche, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice pour le solde des droits à congés payés non pris.

## **Indemnisation du salarié en CDD dont le contrat de travail a été rompu en raison de son inaptitude :**

L'employeur qui rompt un CDD de manière anticipée en raison de l'inaptitude de votre salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique.

Si l'inaptitude a pour origine un accident ou une maladie non professionnelle, son montant sera égal, au minimum à celui de l'indemnité de licenciement prévue par la loi (art L1226-4-3 du code du travail).

Lorsque l'inaptitude a une origine professionnelle, elle est au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement (art L1226-20 du code du travail).

La rupture d'un CDD pour inaptitude physique n'ouvre pas droit à une indemnité de préavis.