

LA GESTION DE L'INAPTITUDE DU SALARIE

UNE PROCEDURE EN 7 ETAPES

Un avis d'inaptitude et une recherche de reclassement

I / L'inaptitude prononcée par le médecin du travail

Lors d'un examen médical, un salarié peut être déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ou inapte à tout emploi dans l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2017, l'avis d'inaptitude peut être prononcé par le médecin du travail à l'issue d'un unique examen. Cet examen peut être complété par 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 ».

Lorsqu'il est décidé, le second examen médical doit avoir lieu « dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen » et la notification de l'avis d'inaptitude doit avoir lieu au plus tard à cette date.

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié qu'après avoir effectué ou fait effectuer une étude de son poste de travail et une étude des conditions de travail dans l'entreprise. Il peut aussi consulter le médecin inspecteur du travail. Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical du salarié concerné.

A partir de l'avis d'inaptitude, le salarié ne pouvant plus travailler, court un délai d'un mois pendant lequel le salaire n'est pas dû par l'employeur.

Le médecin du travail peut exclure le reclassement du salarié en portant une mention particulière sur l'avis d'inaptitude selon laquelle « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

Si le médecin du travail écrit cette mention sur l'avis d'inaptitude, le reclassement du salarié dans l'entreprise n'aura pas à être recherché et permettra un licenciement, rapide.

II / La consultation du Comité Social et Economique (CSE)

L'avis des délégués du personnel doit être sollicité par l'employeur après le prononcé de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle), par le médecin du travail. Cet avis doit être obtenu au plus tard avant de proposer des postes en reclassement au salarié inapte. La consultation doit être formalisée.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), qui doit émettre un avis sur la proposition de reclassement et ce, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, c'est-à-dire qu'elle soit ou non consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Si le CSE n'est pas encore mis en place le CSE, il faut consulter les délégués du personnel.

En cas d'inaptitude, sous certaines conditions, l'employeur est tenu de proposer au salarié concerné un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises sur le territoire national du groupe auquel l'entreprise appartient.

C'est sur cette proposition de reclassement que le CSE doit émettre un avis.

Il faut fournir aux représentants du personnel toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié leur permettant de rendre un avis en connaissance de cause et il faut communiquer les conclusions écrites du médecin du travail.

Ils doivent être consultés avant la proposition de reclassement au salarié et, bien entendu, avant que toute procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement soit entamée.

III / La recherche de reclassement pour le salarié

L'employeur doit rechercher un poste qui soit compatible avec l'état de santé du salarié. Il doit tenir compte des conclusions du médecin du travail qui peut faire des propositions et donner son avis. L'employeur doit pouvoir être en mesure d'apporter les preuves qu'il a véritablement fait tout ce qui était possible pour parvenir à un reclassement, y compris avec des mesures de mutation, d'adaptation de poste ou d'aménagements du temps de travail.

Le salarié peut refuser les propositions de reclassement, soit qu'il exprime le refus de toute solution de reclassement, soit qu'il refuse une ou plusieurs proposition(s) lui étant présentée(s). L'employeur est en droit de procéder au licenciement pour inaptitude, à partir du moment où le salarié refuse un poste conforme aux exigences définies par le médecin du travail. Bien sûr, l'employeur pourra aussi formuler d'autres propositions.

Une exemption de recherche de reclassement

Seule l'indication par le médecin du travail que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » exclut la recherche d'un reclassement.

Une information donnée au salarié en cas d'impossibilité de reclassement

L'employeur doit informer le salarié de l'impossibilité de son reclassement et des motifs qui s'opposent à son reclassement

Cette information doit être faite par écrit avant de faire parvenir au salarié la convocation à l'entretien préalable au licenciement pour inaptitude. Si cette formalité n'est pas accomplie l'obligation de reclassement ne sera pas remplie et le salarié pourra obtenir des dommages-intérêts importants.

Le salarié est licencié si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement, si le salarié a refusé le reclassement proposé (que celui-ci modifie ou non son contrat de travail) ou si l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne 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.

Une procédure de licenciement personnel ordinaire

IV / Une convocation à un entretien préalable

La procédure de licenciement personnel ordinaire s'applique. L'employeur qui envisage de licencier un salarié inapte doit le convoquer à un entretien préalable en respectant les formes habituelles de la convocation : délai, mentions obligatoires, envoi en LRAR ou remise en main propre ...

Un délai à respecter

Le délai minimum entre la convocation et la tenue de l'entretien est de 5 jours ouvrables après le jour de la première présentation de la lettre de convocation. L'entretien ne peut donc avoir lieu qu'à partir du 6e jour ouvrable suivant la 1re présentation de la lettre de convocation.

V/ Un entretien préalable

L'entretien préalable se déroule comme tout entretien préalable : exposé des faits par l'employeur (ex. : reconnaissance de l'inaptitude, recherche de reclassement, choix du salarié vis-à-vis des propositions faites).

Si le salarié inapte est un représentant du personnel, l'employeur doit, lorsque son reclassement est impossible ou refusé, obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

VI / La notification du licenciement

La notification énonce le motif de licenciement. Il faut mentionner l'inaptitude et, selon les cas, faire état de l'impossibilité de trouver un reclassement, du refus du reclassement par le salarié ou faire référence à l'avis d'inaptitude mentionnant 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.

La notification se fait par LRAR. La date de la rupture est celle de l'envoi de ce courrier, que le préavis soit payé ou non.

Un délai à respecter

L'employeur ne peut pas expédier la lettre de licenciement moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien. Il n'y a pas de délai maximal.

L'employeur doit reprendre le paiement du salaire si, 1 mois après la date de l'examen médical de déclaration d'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié.

VII/ La fin du contrat de travail et les indemnités

Les indemnités de préavis

Pour une inaptitude non professionnelle

En cas d'inaptitude physique liée à une maladie ou à un accident non professionnel, le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement et ne comporte pas de préavis. Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Pour une inaptitude professionnelle

En cas d'inaptitude physique liée à une maladie ou à un accident non professionnel, une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis est due au salarié. Cette indemnité n'est toutefois pas due si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

L'employeur est tenu au seul paiement de l'indemnité légale et non conventionnelle.

Cette indemnité doit être calculée sur la base du salaire moyen (salaire proprement dit, avantages en nature, indemnités et gratifications) que le salarié aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis. Ainsi, le paiement de cette indemnité par l'employeur n'a pas pour effet de reporter la date de cessation du contrat de travail qui est la date de notification du licenciement. Elle n'ouvre pas droit à l'indemnité de congés payés sur préavis.

Enfin, malgré son caractère indemnitaire, cette indemnité d'un montant égal au préavis est assujettie à cotisations dans la mesure où elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité de licenciement

Pour une inaptitude non professionnelle

Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, quand cette dernière est plus favorable au salarié.

L'indemnité de licenciement est calculée en prenant en compte la durée du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.

Pour une inaptitude professionnelle

Le licenciement d'un salarié devenu inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité conventionnelle (non doublée) remplace l'indemnité spéciale si elle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement doublée.

L'indemnité spéciale de licenciement doit être calculée sur la base du salaire moyen (salaire proprement dit, avantages en nature, indemnités et gratifications) que le salarié aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Cette indemnité spéciale n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé.

Les autres indemnités

Le salarié licencié suite à son inaptitude a droit, sous réserves des conditions légales, conventionnelles ou d'usage applicables dans l'entreprise, aux sommes habituelles dues en fin de contrat : indemnités de RTT pour les jours acquis et non pris, indemnités de congés payés, prime de fin d'année ...

RAPPEL

L'employeur doit reprendre le paiement de sa rémunération si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié dans le délai de 1 mois suivant l'examen médical à la suite duquel l'inaptitude a été déclarée.

EXISTENCE DE PROCEDURES COMPLEMENTAIRES

Dans certains cas, d'autres règles de procédure vont venir compléter la procédure de licenciement pour inaptitude, c'est-à-dire s'ajouter et non pas remplacer la procédure relative à l'inaptitude et au licenciement pour inaptitude. En effet, il existe, par exemple, une procédure complémentaire pour les représentants du personnel, les délégués syndicaux