



Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

SEANCE 10 : L'INAPTITUDE DU SALARIE

I. Le constat de l'inaptitude	2
II. L'obligation de reclassement du salarié	3
A) Sur les conclusions écrites du médecin du travail et ses indications	4
B) Sur la consultation du CSE	4
C) Sur la proposition de reclassement	5
D) Sur les réponses apportées par le salarié aux propositions d'emploi	6
E) La situation du salarié pendant la recherche de reclassement	6
F) Le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement :	7
1) Si l'inaptitude est d'origine professionnelle	7
2) Si l'inaptitude est d'origine non-professionnelle	7
III. Le licenciement pour inaptitude	7
A) La justification du licenciement pour inaptitude	7
B) La procédure de licenciement	8
1) Convocation à l'entretien préalable et tenue de l'entretien préalable	8
2) Notification du licenciement	9
3) Le préavis	9
4) L'indemnité au profit du salarié	11
IV. La reprise du salaire	11

Cette fiche a vocation de traiter de l'inaptitude tant d'origine professionnelle que non professionnelle.

I. Le constat de l'inaptitude

Le médecin du travail est seul compétent pour effectuer un constat d'inaptitude du salarié à reprendre son emploi (**L. 1226-2** et **L. 1226610**).

Pour cela, le médecin du travail doit (**L. 4624-4** et **R. 4624-42**) :

- Réaliser au moins **un examen médical** du salarié ;
- Procéder ou faire procéder à une **étude de poste** ;
- 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 ;
- **Échanger avec le salarié et l'employeur** ;
- Constater qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Examens pouvant donner lieu à un avis d'inaptitude :

- Une **visite de reprise** est nécessaire « *Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.* » (**R. 4624-31**). En vertu de l'**article R. 4624-32** la visite de reprise peut notamment avoir pour objet « *d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.* » ;
- Lors d'un examen à la demande du salarié ou de l'employeur pendant l'exécution du contrat (**R. 4624-34**) ;
- Lors d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ou lors d'examens périodiques pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé (**R. 4624-22**).

Le délai maximum à compter duquel peut intervenir un avis d'inaptitude est de 15 jours après le 1er examen de reprise (**R 4624-42 al. 7**).

II. L'obligation de reclassement du salarié

L'employeur est dispensé de cette obligation si l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail comporte l'une de ces deux mentions « *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.* » (L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

Ne dispense pas l'employeur de son obligation, le fait que le salarié ait manifesté sa volonté de ne pas reprendre son travail (Soc. 4 juin 1998 n° 95-41.263). Également, l'employeur est tenu de reclasser son salarié que l'inaptitude soit temporaire ou définitive (Soc. 15 octobre 1997 n° 95-43.207) et aussi si le médecin rend un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (Soc. 19-10-2005 n° 02-46.173).

En conséquence, à défaut de dispense de reclassement, l'employeur est **débiteur d'une obligation de reclassement** et est alors tenu de proposer au salarié un autre poste approprié à ses capacités (L. 1226-2 et L. 1226-10) :

- Après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe ;
- En tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (L.4624-4) ;
- **Aussi comparable que possible au poste précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagements du temps de travail.

La recherche de reclassement n'est pas enfermée dans le délai d'un mois (Soc. 21 mars 2012 n° 10-12.068). En conséquence, la reprise du versement des salaires en l'absence de reclassement ou de rupture du contrat ne dispense pas l'employeur de son obligation (Soc. 3-5-2006 n° 04-40.721).

A) Sur les conclusions écrites du médecin du travail et ses indications

Les réponses formulées par le médecin du travail, après le constat de l'inaptitude sur les possibilités de reclassement peuvent permettre à l'employeur de justifier de son impossibilité de reclasser le salarié (**Soc. 5 octobre 2016 n° 15-16.429 ; Soc. 21 décembre 2017 n° 16-14.532**).

L'employeur qui prouve une recherche sérieuse de reclassement en liaison avec le médecin du travail par rapport aux postes de reclassement disponibles et compatibles avec l'état de santé du salarié est considéré avoir rempli son obligation de reclassement (**Soc. 18 septembre 2019 n° 18-14.086**).

B) Sur la consultation du CSE

Lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts, la jurisprudence relativement aux délégués du personnel à consulter, a retenu que ce sont les délégués de l'établissement dans lequel le salarié travaillait qui doivent être consultés (**Soc. 13 novembre 2008 n° 07-41.512**).

Le CSE doit être en possession de toutes les informations qui sont nécessaires et relatives à l'état de santé du salarié déclaré inapte et également celles qui concernent la recherche de reclassement, afin qu'il puisse donner un avis en connaissance de cause (**Soc. 15 décembre 2015 n° 14-14.688**). À défaut, la consultation est irrégulière (**Soc. 8 février 2017 n° 15-22.341**).



À retenir : l'avis du CSE doit être recueilli après que l'inaptitude soit constatée par le médecin du travail et avant la proposition d'un poste de reclassement (**Soc. 16 septembre 2015 n° 13-26.316**).

C) Sur la proposition de reclassement

Le reclassement doit être recherché parmi les **emplois disponibles** (**Soc. 9 juillet 2008 n° 07-40.319**), y compris ceux pourvus par voie de CDD (**Soc. 23 septembre 2009 n° 08-44.060 ; Soc. 4 septembre 2019 n° 18-18.169**).

NB : l'employeur ne peut pas imposer à un autre salarié une modification de son contrat afin de libérer son poste (**Soc. 15 novembre 2006 n° 05-40.408 ; Soc. 8 février 2017 n° 15-22.992**). En outre, l'employeur n'a aucunement l'obligation de créer un nouveau poste pour le salarié inapte (**Soc. 21 mars 2012 n° 10-30.895**).

L'emploi doit être **compatible** avec la qualification et le niveau de formation du salarié (**Soc. 7 juillet 2004 n° 02-47.686**).

NB : l'employeur peut mettre en œuvre des actions destinées à faciliter le reclassement du salarié (**Soc. 5 octobre 2016 n° 15-13.594**), cependant, il n'a pas l'obligation de procurer au salarié une formation initiale qui lui fait défaut (**Soc. 7 mars 2012 n° 11-11.311**). Il incombe à l'employeur de proposer un poste qui correspond à la formation initiale du salarié et ce même si cette dernière n'a jamais été appliquée (**Soc. 11 janvier 2017 n° 14-22.074**).

Les desideratas du salarié peuvent être pris en compte par l'employeur, et ce notamment pour restreindre le périmètre de sa recherche (**Soc. 23 novembre 2016 n° 15-18.092**).

Concernant le **périmètre de la recherche** de reclassement, les articles **L. 1226-2** et **L. 1226-10** précisent que l'employeur doit rechercher un autre emploi « *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* ».

Concernant le formalisme de la proposition, l'écrit n'est pas légalement imposé (**Soc. 31 mars 2016 n° 14-28.314**), toutefois, la proposition adressée au salarié doit être la plus **précise possible**, et mentionner la **qualification du poste**, la **rémunération** et les **horaires de travail** (**Soc. 7 mars 2012 n° 10-18.118**).



Attention : La charge de la preuve pèse sur l'employeur, en effet c'est à lui de justifier des démarches qu'il a effectué pour reclasser son salarié inapte telles que des adaptations ou transformations de postes de travail ou encore un aménagement du temps de travail (**Soc. 6 janvier 2010 n° 08-44.177 ; Soc. 17 mai 2016 n° 14-25.738**).

D) Sur les réponses apportées par le salarié aux propositions d'emploi

Un **délai de réflexion** doit être laissé au salarié, afin que ce dernier examine la proposition. Ce délai est souverainement apprécié par les juges (**Soc. 1^{er} février 2017 n° 15-13.910**).

En cas de refus de la proposition, l'employeur doit en tirer les conséquences soit en lui faisant de **nouvelles propositions de reclassement** soit, **en cas d'impossibilité, en procédant à son licenciement** (**Soc. 18 avril 2000 n° 98-40.314 ; Soc. 9 avril 2002 n° 99-44.192**).

Les **articles L. 1226-2-1** et **L. 1226-12** disposent que « *L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues* » à l'article **L. 1226-2** ou **L. 1226-10** « *en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.* » En conséquence, il semble que les juges **ne soient plus fondés à exiger plusieurs tentatives de reclassement**.

E) La situation du salarié pendant la recherche de reclassement

Le salarié ne pouvant pas exécuter sa prestation de travail, il **ne peut pas prétendre à une rémunération** (**Soc. 19 février 1992 n° 90-43.434**).

F) Le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement :

1) Si l'inaptitude est d'origine professionnelle

L'**article L. 1226-14** prévoit que le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis, également à une indemnité spéciale de licenciement qui **ne peut être inférieure à 6 mois de salaires** depuis le 24 septembre 2017 (12 mois de salaire avant).

2) Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle

L'employeur court le risque de voir son licenciement pour inaptitude prononcé comme étant **dépourvu de cause réelle et sérieuse** (**Soc. 26 janv. 2005, n° 03-40.332**) et cela ouvre droit pour le salarié à une indemnité encadrée par un barème défini à l'article **L. 1235-3**.

III. Le licenciement pour inaptitude

A) La justification du licenciement pour inaptitude

Outre les cas où l'employeur est dispensé de reclassement, l'employeur procédera au licenciement en cas **d'impossibilité de reclasser le salarié** ou lorsque ce dernier **refuse le/les postes proposés**.

L'employeur a la charge de **rapporter la preuve de son impossibilité de reclasser** le salarié (**Soc. 7 juillet 2004 n° 02-47.686**). Une telle preuve n'est pas rapportée par le seul refus du poste de reclassement par le salarié (**Soc. 26 mai 2016 n° 13-24.468**).

Également, le fait pour l'employeur d'offrir un poste de reclassement comportant une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser ne caractérise pas l'impossibilité de reclassement si l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il n'existait pas d'autres postes disponibles (**Soc. 17 février 2010 n° 08-43.725**).

À contrario, la preuve de l'impossibilité de reclasser est caractérisée, notamment lorsque l'employeur a sollicité en vain les préconisations du médecin du travail afin de rechercher toutes les possibilités de reclassement et a effectué au sein du groupe des recherches de postes appropriés aux capacités du salarié, aucun poste n'étant compatible avec son état (**Soc. 28 mai 2014 n° 13-10.512**).

Également, les juges ont retenu que l'employeur pouvait licencier son salarié inapte qui avait refusé 4 postes de reclassement conformes aux préconisations du médecin du travail, sachant que l'employeur avait informé le salarié qu'il conserverait l'intégralité de ses conditions de travail (**Soc. 11 janvier 2017, n° 14-26.303**).

B) La procédure de licenciement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître **par écrit** les motifs qui s'opposent à son reclassement (**L. 1226-2-1** et **L. 1226-12**).

La procédure à suivre est celle du licenciement pour motif personnel décrite aux **articles L. 1232-1 et suivants** (**L. 1226-2-1** et **L. 1226-12**).

1) Convocation à l'entretien préalable et tenue de l'entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable**, la convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique **l'objet de la convocation** (**L. 1232-2**), elle précise la **date**, **l'heure**, le **lieu de cet entretien** et rappelle la possibilité pour le salarié de se faire **assister** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou,

en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. (**L. 1232-4** et **R. 1232-1**). Si le salarié se fait assister, il en informe l'employeur (**R. 1232-2**).

L'entretien préalable ne peut avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié (**L. 1232-3**).

2) Notification du licenciement



En vertu de **l'article L. 1232-6** « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. »

En matière d'inaptitude, afin que la lettre soit suffisamment motivée elle doit mentionner qu'il s'agit d'un **licenciement pour inaptitude** du salarié, mais aussi soit qu'il est justifié par **l'impossibilité de reclassement** soit qu'il est justifié par l'avis d'inaptitude mentionnant l'un des deux **cas de dispense**.

3) Le préavis

Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, **l'article L. 1226-4** prévoit qu'en cas de licenciement, le préavis n'est **pas exécuté**, le contrat de travail est **rompu à la date de notification du licenciement**. L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice (**L. 1226-4**).

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, la date de cessation des effets du contrat est celle de la notification du licenciement (**Soc. 15 juin 1999 n° 97-15.328**).

4) L'indemnité au profit du salarié

Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le salarié a le droit à une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus favorable.

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié a le droit à une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (**L. 1226-14**).

NB : cette indemnité doublée est due peu importe l'ancienneté du salarié.

Le salarié a droit également à une indemnité compensatrice d'un montant égale à l'indemnité de préavis (**L. 1226-14**).

IV. La reprise du salaire

Les **articles L. 1226-4** et **L. 1226-11** prévoient qu'à l'issue d'un délai **d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, si 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**.

Le délai d'un mois commence à courir **à compter de l'examen médical de reprise**, ou le cas échéant, du second examen médical de reprise (**Soc. 4 juin 1998, n° 95-45.311**).