



Source Service juridique Confédéral - 28/06/2008

L'inaptitude se définit comme une incapacité à exercer le contrat de travail. Cette notion ne doit pas être confondue avec l'invalidité, concept utilisé en droit de la Sécurité sociale. L'invalidité reconnue n'a pas d'incidence directe sur la présence du salarié dans l'entreprise; un employeur ne peut licencier un salarié invalide qui n'a pas été reconnu inapte par la médecine du travail.

### **Qui constate l'inaptitude ?**

Seul le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié; ni le médecin traitant ni le médecin-conseil de la Sécurité sociale n'ont ce pouvoir. L'inaptitude peut être totale ou partielle, temporaire ou définitive.

### **Comment se constate l'inaptitude ?**

Le constat de l'inaptitude du salarié se fait soit dans le cadre de la surveillance médicale, soit dans le cadre de la visite de reprise. Le salarié comme l'employeur peuvent demander l'organisation d'une telle visite. La visite de reprise est obligatoire dans plusieurs cas:

- après une absence pour maladie professionnelle;
- un congé maternité;
- une absence d'au moins 21 jours pour cause d'accident ou de maladie non professionnels, en cas d'absences répétées pour raison de santé;
- en cas d'accident du travail, si l'absence a duré au moins 8 jours.

Elle doit avoir lieu au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise du travail.

L'inaptitude ne peut être constatée qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines. Ce délai minimal est impératif, son non-respect entraîne la nullité du licenciement.

Par exception, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'une seule visite lorsque le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou celle des tiers. Dans ce cas, l'avis d'inaptitude doit mentionner expressément l'existence d'un danger immédiat ou indiquer, outre la référence à l'article R.4624-31 du Code du travail, qu'une seule visite est effectuée; il ne peut se contenter de renvoyer à un document annexe.



## Fiche réflexe: «L'inaptitude du salarié»



Entre les deux examens, le salarié ne perçoit pas toujours une rémunération. Tout dépend de l'avis émis par le médecin du travail lors du premier examen. S'il s'agit d'un avis d'aptitude temporaire ou avec réserves, le salarié peut travailler; il est alors en droit de prétendre à une rémunération.

S'il s'agit d'un avis d'inaptitude temporaire dans l'attente du deuxième examen, l'employeur n'a pas à verser de rémunération au salarié, celui-ci ne pouvant pas travailler. Toutefois, le salarié peut être indemnisé au titre de la maladie en cas de nouvel arrêt de travail. Il peut prétendre à des dommages et intérêts si l'employeur n'organise pas la seconde visite ou tarde à l'organiser.

En cas de désaccord sur l'avis d'inaptitude ou sur les propositions émises, les parties peuvent saisir l'inspecteur du travail.

### Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude ?

En cas d'inaptitude totale ou partielle du salarié à occuper son ancien emploi, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement en tenant compte des recommandations émises par le médecin du travail.

L'obligation de reclassement s'impose, même si le salarié est inapte à tout emploi dans l'entreprise. Le reclassement doit se faire sur un poste aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que la mutation, la transformation de poste ou l'aménagement du temps de travail. Il s'effectue au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient.

Les propositions de reclassement, formalisées par écrit, doivent être sérieuses et précises.

Lorsque l'inaptitude a une origine professionnelle, l'employeur doit recueillir préalablement au reclassement l'avis des délégués du personnel.

Le salarié peut valablement refuser les propositions de reclassement lorsqu'elles modifient son contrat de travail. En cas de refus du salarié, l'employeur doit rechercher si d'autres postes sont disponibles. Le refus d'un reclassement qui n'entraîne qu'un simple changement des conditions de travail peut, dans certaines circonstances, être considéré comme abusif. C'est par exemple le cas lorsque le salarié refuse plusieurs postes comparables à l'emploi précédemment occupé et appropriés à ses capacités. Si le salarié conteste la compatibilité du poste proposé avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter à nouveau son avis.



## Fiche réflexe: «L'inaptitude du salarié»



Si l'employeur manque à son obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

### Que se passe-t-il en cas d'impossibilité de reclassement ?

En cas d'impossibilité de reclassement, soit parce que le salarié a refusé les postes proposés, soit parce qu'il n'y a pas de poste disponible dans l'entreprise, l'employeur doit procéder au licenciement du salarié en respectant la procédure. Il doit mentionner dans la lettre de licenciement l'impossibilité de reclassement.

- Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement. Si l'inaptitude est totale, le salarié n'a pas droit à l'indemnité de préavis, sauf manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement. Si elle ne concerne qu'une partie des tâches confiées, le salarié pourrait prétendre à cette indemnité.
- Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnité spécifique correspondant au double de l'indemnité légale de licenciement (sans condition d'ancienneté) et au paiement du préavis.

L'employeur a un mois pour reclasser le salarié ou le licencier. Ce délai court à compter de la date de la seconde visite médicale ou, en cas de danger immédiat, à compter de la première visite. Passé ce délai, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire, sans pouvoir déduire des sommes dues les indemnités versées par la Sécurité sociale ou un régime de prévoyance. Cette règle n'est pas applicable aux salariés en CDD.