

☎ 05 49 55 80 75

📠 05 49 41 34 84

formation@tenfrance.com

LE NOUVEAU VISAGE DU SUIVI MEDICAL DES SALARIES ET DE L'INAPTITUDE, APRES LA LOI TRAVAIL

Intervenants : **Aurore LINET**
Barbara MEUNIER-BOTTA

Mardi 25 avril 2017

Le département social du Cabinet

Activité conseil

Gaël PHILIPPEAU Cécile DERVILLE Patrice COUSSEAU Alain SEJOURNE
Benoît TRIPON Béatrice CHIGNON Valérie MONROUZEAU-PIRONNET
Jérôme LAMAL Alexandra SERVOUZE-MERCIER Aude THOUVENIN
Amélie GUILLOT Lydie GUITTON Barbara MEUNIER-BOTTA Solenn HOUVION-FILIPAK
Sophie LAVRARD Alice POUBLANC
Emilie BELOUIN Nadine EGONNEAU Pauline MORISSET Adeline THUBERT Ludivine EPIARD
(Juriste) (Juriste) (Juriste) (Juriste) (juriste)
Sébastien MAYOUX
(Consultant – Maître de conférences)

Activité judiciaire

Pierre LEMAIRE F. Xavier CHEDANEAU Jean-Jacques PAGOT
Christine SOURNIES Paul COËFFARD Matthias WEBER
Heike ARMERY Marion GAY Aurore LINET Elise GALLET
Venla BRIAND
(juriste)

**LE NOUVEAU VISAGE DU SUIVI MEDICAL DES SALARIES ET
DE L'INAPTITUDE, APRES LA LOI TRAVAIL**

S O M M A I R E

I – LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES PAGE 6

A/ Préambule

- 1. Fondement : l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur**
- 2. La compétence exclusive du médecin du travail**
- 3. Date d'application de la réforme ?**

B/ Les visites obligatoires

- 1. La visite d'embauche remplacée par la visite d'information et de prévention**
- 2. Le suivi médical périodique « classique » des salariés**
- 3. Un suivi médical adapté pour certaines catégories de salariés**
- 4. Un suivi médical renforcé pour les salariés affectés à des postes à risques**
- 5. La visite médicale de pré reprise**
- 6. La visite médicale de reprise**
- 7. Les examens complémentaires**

C/ Les conséquences des avis émis par le médecin du travail

D/ Le cas particulier des travailleurs temporaires

E/ Le cas particulier des salariés saisonniers

II - LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE PAGE 27

A/ Définition de l'inaptitude

B/ Le constat de l'inaptitude

- 1. Qui ?**
- 2. Quand ?**

3. Comment ?

4. Les différents avis du médecin du travail

C/ Les recours contre les avis du médecin du travail

III - CONSEQUENCES DE L'INAPTITUDE MEDICALEMENT CONSTATEE PAGE 43

L'obligation de reclassement pesant sur l'employeur

1. Objet de l'obligation de reclassement

2. Cadre temporel de l'obligation de reclassement

3. Situation du salarié pendant la recherche de reclassement

4. Etendue de l'obligation de reclassement

5. Preuve de l'effectivité de la recherche de reclassement

6. Résultat de la recherche de reclassement

7. Proposition de reclassement

8. Conséquence du refus par le salarié de la proposition de reclassement

IV - LES ETAPES DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PAGE 53

A/ Une procédure commune à tous les dossiers d'inaptitude

B/ Rupture du contrat et conséquences indemnitaires du licenciement pour inaptitude médicalement constatée

D/ Le cas particulier des CDD

E/ Le cas particulier des salariés protégés

V - INAPTITUDE ET AUTRES MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAGE 64

A/ Hypothèse de la rupture conventionnelle

B/ Prise d'acte de la rupture

VI – LES PRINCIPAUX CONTENTIEUX LIES A L'INAPTITUDE PAGE 67

Désengorger les services de santé au travail tout en assurant un suivi plus adapté à la santé de chaque salarié, telle est l'ambition de la Loi travail du 8 août 2016.

Suppression des visites d'embauche et des visites périodiques trop chronophages, concentration de l'activité des médecins sur les salariés affectés à des postes à risques... La Loi simplifie par ailleurs la procédure de constatation de l'inaptitude, notamment en supprimant la deuxième visite médicale, jusqu'alors obligatoire, sauf danger immédiat ou visite de pré reprise dans les 30 jours pour les salariés ayant été arrêtés plus de 3 mois.

I – LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES

A / Préambule

1. Fondement : l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur

Article L.4121-1 du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

2. La compétence exclusive du médecin du travail

Plusieurs médecins peuvent être amenés à examiner un salarié dans le cadre d'un arrêt de travail : le médecin traitant, le médecin contrôleur dépêché par l'employeur dans le cadre de la contre-visite patronale, le médecin-conseil de la sécurité sociale, le médecin des organismes de prévoyance et le médecin du travail.

Cela implique la possibilité pour le salarié de disposer de cinq avis médicaux, sans garantie que ceux-ci soient identiques.

Toutefois, **l'avis d'aptitude du salarié à son poste de travail relève de la compétence exclusive du médecin du travail.**

La constatation de l'inaptitude d'un salarié relève de la seule compétence du médecin du travail :

- Que l'inaptitude envisagée soit d'origine professionnelle ou non professionnelle ;
- Quel que soit le moment de la constatation de cette inaptitude.

L'avis d'inaptitude émis par un médecin traitant ou un médecin-conseil de la Sécurité Sociale ne peut à lui seul fonder le licenciement d'un salarié.

De même, l'admission du salarié à une rente d'incapacité (AT/MP), quel qu'en soit le taux, n'exonère pas l'employeur de respecter la procédure de constat de l'inaptitude devant le médecin du travail.

Il a été jugé que la décision de la CPAM, sur le taux d'incapacité du salarié, n'a pas d'incidence sur l'aptitude de celui-ci à reprendre son emploi qui ne peut être appréciée que par le médecin du travail dont l'employeur doit suivre les avis.

Cass.Soc. 25 mai 1994, n°91-41.408

De la même manière, la déclaration de classement en invalidité 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie n'exonère pas non plus de l'obligation de respecter la procédure de constat d'inaptitude devant le médecin du travail.

⇒ Ni le juge, ni l'employeur ne peuvent se substituer au médecin du travail pour apprécier l'aptitude du salarié à un poste.

Cass.Soc. 16 septembre 2009

⇒ En cas de licenciement pour inaptitude non constatée par le médecin du travail, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement **nul**.

Le salarié peut ainsi demander sa réintégration dans l'entreprise avec paiement de ses salaires. A défaut de demander cette réintégration, le salarié a droit aux indemnités de rupture (préavis, indemnité de licenciement) et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement (au moins 6 mois de salaire).

⇒ **Conseils** : Etre extrêmement vigilant quant à la personne signataire de l'avis médical, notamment compte tenu de l'intervention de plus en plus fréquente des infirmiers.

3. **Date d'application de la réforme ?**

Les nouvelles règles sur le suivi médical des salariés sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

- ▶ Pour les nouveaux salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Il n'y a pas d'ambiguïté. Les nouvelles règles leur sont applicables, à effet immédiat.

- ▶ Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2017 :

Le texte n'apporte pas de précision.

Doit-on considérer que les nouvelles règles ne sont applicables qu'à compter des prochaines visites, organisées dans les délais de l'ancienne réglementation ? Dans ce cas, les nouveaux délais ne seront applicables que lors des prochaines visites.

Exemple : pour un salarié ayant bénéficié d'une visite médicale périodique le 1^{er} mars 2015, la nouvelle visite sera réalisée le 1^{er} mars 2017 (dans les 2 ans), puis le 1^{er} mars 2022, sauf avis différent du médecin du travail.

C'est l'option la plus sécurisée juridiquement.

Ou, doit-on considérer que les nouveaux délais s'appliquent à compter de la dernière visite médicale d'aptitude, ce qui, de fait rallonge sa périodicité ?

Exemple : pour un salarié ayant bénéficié d'une visite médicale périodique le 1^{er} mars 2015, la nouvelle visite d'information et de prévention sera réalisée au maximum 5 ans plus tard, soit le 1^{er} mars 2020.

B / Les visites obligatoires

La Loi Travail du 8 août 2016 a allégé le suivi médical individuel des salariés en supprimant la visite médicale d'embauche ainsi que le principe de la visite médicale biennale.

Rappel : Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

1. La visite d'embauche remplacée par la visite d'information et de prévention

Le principe de la visite médicale, destinée à permettre au médecin du travail d'évaluer l'aptitude du salarié à son poste de travail avant son embauche ou au plus tard l'expiration de sa période d'essai, a été supprimé.

Elle est remplacée par la visite d'information et de prévention.

En pratique : Cette visite ne donnera pas nécessairement lieu à un examen médical. Il s'agit davantage d'un dialogue entre le salarié et le professionnel de santé.

► Quand doit-elle être réalisée ?

Désormais, seule une visite d'information et de prévention doit être effectuée **dans les 3 mois** à compter de la prise effective du poste de travail.

A noter : la visite peut donc être réalisée après la fin de la période d'essai, lorsque celle-ci est inférieure à 3 mois.

Attention : s'il s'agit d'un apprenti majeur, cette visite doit être réalisée **dans les 2 mois**.

► Par qui ?

Cette visite d'information et de prévention peut être réalisée :

Soit par le médecin du travail,

Soit par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Attention : Pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans, cette visite est réalisée par le médecin du travail et préalablement à l'affectation au poste.

La visite est individuelle. Elle ne peut donc pas être réalisée de manière collective, pour plusieurs salariés à la fois.

► Formalités

L'organisation de cette visite incombe à l'employeur.

La demande de visite est effectuée au moyen de la déclaration préalable à l'embauche.

Conseil : Même si la déclaration préalable à l'embauche vaut demande de visite (*l'enregistrement de la déclaration entraîne automatiquement avis transmis à la médecine du travail*), l'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit assurer l'effectivité de cette visite. Il est donc conseillé de solliciter la visite par écrit (courrier ou mail) afin de conserver une trace de la demande faite.

A l'occasion de la visite, un dossier médical est ouvert et une attestation de suivi est délivrée au travailleur et à l'employeur.

A noter : Cette attestation de suivi permet à l'employeur de justifier qu'il a bien organisé la visite, dans les délais requis. Elle ne permet cependant pas d'attester de l'aptitude médicale du salarié à son poste. (*Un modèle d'attestation devrait être fixé par arrêté, à paraître*).

► Objet de la visite d'information et de prévention

Cette visite a notamment pour objet :

- D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite avec le médecin du travail, à sa demande.

► Cas de dispense de visite d'information et de prévention :

Cette visite n'a pas à être organisée pour les travailleurs en ayant déjà bénéficié au cours des 5 dernières années précédant leur embauche dès lors :

- Que le travailleur occupe un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Que le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

- Et qu'il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesure d'accompagnement du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours des 5 dernières années.

Attention : Pour les travailleurs soumis à un suivi particulier, le délai précédant le dernier examen ou le prononcé d'un avis d'inaptitude n'est pas de 5 ans, mais de 3 ans.

2. **Le suivi médical périodique « classique » des salariés**

Jusqu'à présent, les visites médicales périodiques avaient lieu tous les 2 ans ou au-delà lorsque cette possibilité était prévue dans l'agrément du service de santé au travail (SST).

Il est mis fin à ce principe des visites médicales biennales.

Désormais, la périodicité du suivi médical des salariés est fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé. **Cette périodicité ne peut excéder 5 ans.**

Cela signifie que, tous les 5 ans au maximum, le salarié bénéficie d'une nouvelle visite d'information et de prévention pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Le renouvellement de la visite d'information et de prévention peut donc avoir lieu dans un délai inférieur à 5 ans, selon ce que décidera le médecin du travail.

Conseil : Il appartient à l'employeur, qui estime que l'état de santé d'un salarié est préoccupant (exemple : problématiques d'alcool) de solliciter le médecin du travail sans attendre.

Observations :

La visite d'information et de prévention se substitue donc, non seulement à la visite médicale d'embauche, mais également aux visites médicales périodiques.

Par ailleurs, dans la mesure où cette visite n'est pas nécessairement pratiquée par le médecin du travail lui-même, et où elle ne donne pas lieu à une vérification médicale de l'aptitude au poste, un salarié n'occupant pas un poste à risque ne passera aucun examen médical à proprement parler, sauf s'il en fait la demande ou s'il est orienté vers le médecin du travail à l'occasion d'une visite périodique.

S'agissant du suivi du calendrier des visites, il va s'avérer complexe pour l'entreprise car ce calendrier est fonction de la situation personnelle de chaque salarié.

3. **Un suivi médical adapté pour certaines catégories de salariés**

Un suivi médical dit « adapté », plus rapproché, est prévu pour certaines catégories de salariés, dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent.

Sont notamment concernés :

- les travailleurs handicapés
- les personnes titulaires d'une pension d'invalidité,
- les travailleurs de nuit,
- les salariés âgés de moins de 18 ans
- et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Si, dans le cadre de ce suivi adapté, le médecin du travail est informé et constate que le travailleur concerné est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail de l'intéressé, ce dernier bénéficie du suivi médical renforcé (étudié ci-dessous).

► **Travailleurs de nuit ou âgés de moins de 18 ans**

Bénéficient d'un suivi adapté :

- Les travailleurs de nuit au sens de l'article L 3122-5 du Code du travail, c'est-à-dire les personnes accomplissant habituellement au moins 3 heures de travail nocturne au moins 2 fois par semaine, ou un nombre minimal d'heures de nuit au cours d'une période de référence, soit au minimum **300 heures au cours d'un exercice civil ou d'une période de 12 mois consécutifs**, fixée au niveau de l'entreprise, au sens de la convention collective.
- Les jeunes de moins de 18 ans.

Ces deux catégories de salariés bénéficient de la visite d'information et de prévention initiale préalablement à leur affectation sur leur poste.

A noter : Pour les autres salariés soumis à un suivi médical adapté, la visite doit avoir lieu dans le délai de 3 mois maximum suivant la prise effective du poste de travail.

Leur suivi périodique est effectué tous les 3 ans au maximum.

Pour les travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire des examens médicaux spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

► **Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant**

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes sont, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elles le souhaitent, orientées vers le médecin du travail. Elles bénéficient d'un **examen médical** pratiqué par ce dernier et pouvant donner lieu, si nécessaire, à des adaptations du poste ou à l'affectation à d'autres postes.

► **Travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité**

Une **réorientation vers le médecin du travail** est prévue au bénéfice du travailleur qui déclare lors de la visite d'information et de prévention – à l'embauche ou périodique – être :

- Considéré comme travailleur handicapé et reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

- Titulaire d'une pension d'invalidité attribuée par tout régime de protection sociale obligatoire.

Le médecin du travail détermine alors la **périodicité** – au maximum tous les 3 ans - et les **modalités** du suivi de son état de santé, qui peut être réalisé par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

► **Autres salariés**

Le travailleur dont l'**état de santé**, l'**âge**, ou les **conditions de travail** le nécessitent peut également bénéficier du suivi adapté, dans des conditions définies par le protocole de santé établi par le médecin du travail.

► **Cas de dispense de la visite d'information et de prévention**

Les travailleurs handicapés, ceux titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit sont dispensés de visite d'information et de prévention s'ils en ont passé une dans les 3 ans précédant leur embauche et dès lors :

- Qu'ils sont appelés à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- Que le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude
- Qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 3 dernières années.

4. Un suivi médical renforcé pour les salariés affectés à des postes à risques

Depuis le 1^{er} janvier 2017, seuls les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité, ou celles de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (par exemple, des sous-traitants, ou des passagers lorsque le salarié est conducteur ou pilote) bénéficient d'un examen médical d'aptitude en lieu et place de la visite d'information et de prévention.

Bénéficient également de cette surveillance médicale renforcée les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux.

► **Définition des postes à risques**

Les postes à risque justifiant la mise en place d'un suivi médical renforcé sont ceux imposant un examen médical d'aptitude spécifique. Sont notamment visés les postes exposant les travailleurs :

- À des **substances ou agents dangereux** (amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques susceptibles de provoquer des maladies graves) ;

- Aux **rayonnements** ionisants ;
- Au **risque hyperbare** ;
- Au **risque** de **chute** de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Sont également concernés par le suivi individuel renforcé les postes pour lesquels l'affectation est conditionnée, par le code du travail, à un examen d'aptitude spécifique.

Sont ainsi visés :

- les jeunes de moins de 18 ans en formation, affectés à des travaux dangereux réglementés
- les salariés titulaires d'une autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges
- les travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage
- les salariés saisonniers recrutés sur un poste à risques pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif.

Par ailleurs, s'il le juge nécessaire, l'employeur peut **compléter la liste des postes à risque**, après avis du ou des médecins du travail concernés et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur la liste.

Il se base sur l'évaluation des risques réalisée, ainsi que, le cas échéant, sur la fiche d'entreprise.

La liste ainsi complétée est transmise au service de santé au travail, et tenue au service de la DIRECCTE et des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Elle est mise à jour tous les ans.

► **Vérification de l'aptitude à l'embauche**

Dans le cadre du suivi individuel renforcé, un examen médical d'aptitude est effectué par le médecin du travail **préalablement à l'affectation sur le poste**. Cet examen remplace la visite d'information et de prévention. Il donne lieu à l'établissement du dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

L'examen d'aptitude a en particulier pour **objet** :

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur

- De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres salariés
- De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes
- D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre

A l'issue de l'examen médical, le médecin du travail délivre à l'employeur et au salarié un **avis d'aptitude ou, le cas échéant, d'inaptitude physique** au poste, transmis au salarié et à l'employeur.

► Cas de dispense de l'examen médical

Par **exception**, si le salarié a subi un **examen médical d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche**, l'employeur n'est pas tenu d'organiser une nouvelle visite médicale si les **conditions** suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents (par exemple, le grutier ayant passé sa précédente visite depuis moins de 2 ans, et est embauché sur un poste similaire) ;
- Le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude du salarié ;
- Le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation du poste, ou d'aucun avis d'inaptitude physique au cours des 2 dernières années.

► Périodicité du suivi individuel renforcé

Après l'examen médical préalable à l'embauche, le salarié affecté à un poste à risque est **revu par le médecin du travail** selon une périodicité qu'il détermine, et qui ne peut pas être supérieure à **4 ans**. A l'occasion de cet examen, le médecin vérifie l'aptitude physique du salarié.

Ce délai de 4 ans est un délai maximum. Le renouvellement de l'examen médical d'aptitude peut avoir lieu selon une fréquence plus élevée, en fonction de ce que jugera le médecin du travail.

Dans tous les cas, une **visite intermédiaire** est effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire au plus tard **2 ans** après la visite avec le médecin du travail.

Exemple :

Un salarié est embauché sur un poste à risque. Le contrat de travail doit débiter le 1^{er} février 2017. Il passe un examen médical d'aptitude le 30 janvier 2017. Il devra bénéficier d'une visite intermédiaire au plus tard le 30 janvier 2019. Son aptitude médicale au poste devra être contrôlée par le médecin du travail au plus tard le 30 janvier 2021.

A noter : un avis médical d'aptitude doit être délivré chaque année, par le médecin du travail, pour les jeunes de moins de 18 ans en formation, affectés à des travaux dangereux réglementés.

Les tableaux ci-après présentent une synthèse des modalités de ce suivi médical en distinguant les visites d'information et de prévention (VIP) et les visites médicales d'aptitude (VMA)

	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
Objet de la visite	<p>La VIP a pour objet (C. trav., art. R. 4624-11) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'interroger le salarié sur son état de santé ; - de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ; - de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ; - d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ; - de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. 	<p>L'examen d'aptitude a notamment pour objet (C. trav., art. R. 4624-24) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ; - de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; - de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ; - d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ; - de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
Qui effectue le suivi médical du salarié ?	<p>La VIP peut être effectuée par le médecin du travail ou un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier du service de santé au travail</p>	<p>La VMA doit être effectuée par le médecin du travail ou, si le protocole le permet par le collaborateur médecin</p>
Salariés concernés	<p>1) Bénéficie de VIP, tout travailleur qui n'entre pas dans la catégorie des travailleurs</p>	<p>Bénéficiaire d'une VMA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés affectés à des postes les exposant à l'amiante ; au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ; aux agents cancérigènes, mutagènes ou

	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
	<p>affectés à des emplois à risques (définis ci-contre).</p> <p>Remarque : toutefois, les travailleurs saisonniers affectés à des postes à risque bénéficient de VIP si leur mission est inférieure à 45 jours.</p> <p>2) Salariés bénéficiant d'une VMA à la suite d'une VIP</p> <p>La VIP, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, est suivie d'une visite auprès du médecin du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque le travailleur déclare, lors de la VIP, qu'il est un travailleur handicapé ou qu'il est titulaire d'une pension d'invalidité (C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4614-20) ; - lorsqu'il s'agit d'une femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher (C. trav., art. R. 4624-19) ; - lorsque le professionnel de santé qui a effectué la VIP l'estime nécessaire. (C. trav., art. R.4624-13) ; - lorsque le salarié est affecté à un poste exposé à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition (C. trav., art. R. 4453-10) 	<p>toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ; aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ; aux rayonnements ionisants ; au risque hyperbare ; au risque de chute de hauteur lors d'opération de montage d'échafaudages (C. trav., art. R. 4624-23) ;</p> <p>Remarque : S'il s'agit de travailleurs saisonniers, seuls ceux qui sont recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif bénéficient de ce suivi médical renforcé (C. trav., art. D. 4625-22).</p> <ul style="list-style-type: none"> - les jeunes de moins de 18 ans affectés aux travaux interdits prévus à l'article R. 4153-40 du code du travail (C. trav., art. R. 4153-40) ; - les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite d'équipements présentant des risques, délivrée par l'employeur (C. trav., art. R.4323-56) ; - les travailleurs habilités à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (C. trav., art. R. 4544-10) ; - tout salarié affecté à un poste à risque défini par le médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-22)
Documents délivrés	<p>Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention (C. trav., art. R. 4624-14).</p>	<p>Le médecin du travail délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude (C. trav., art. L. 4624-4 et R. 4624-25). Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé</p>
Visite initiale d'embauche		

	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
Salariés dispensés de visite d'embauche	<p>La VIP d'embauche n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou invalide ou d'un travailleur de nuit; 2 ans s'il s'agit d'un travailleur temporaire), dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (C. trav., art. R. 4624-15 et R. 4625-11):</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ; - le professionnel de santé du service de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude; - aucune mesure d'aménagement du poste de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou invalide ou d'un travailleur de nuit) 	<p>La VMA d'embauche n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VMA dans les 2 ans précédant son embauche, dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (C. trav., art. R. 4624-27) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ; - le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur; - aucune mesure d'aménagement du poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années
Date de la visite d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> - dans les 3 mois de la prise effective du poste en principe (C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4624-10) ; - dans les 2 mois qui suivent son embauche s'il s'agit d'un apprenti (C. trav., art. R. 6222-40-1) ; - avant l'affectation au poste pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans (C. trav., art. R. 4624-18) ainsi que pour les salariés exposés aux agents biologique du groupe 2 (C. trav., art. R. 4426-7) ou à des 	Avant l'embauche

	Visite d'information et de prévention (VIP)	Visite médicale d'aptitude (VMA)
	champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées (C. trav., art. R. 4453-10)	
Dossier médical	Lors de la VIP initiale, un dossier médical en santé au travail est ouvert, sous l'autorité du médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-12)	Lors de la VMA d'embauche, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-26)
Visites périodiques		
Périodicité des visites	<p>La VIP d'embauche est suivie par d'autres VIP avec une périodicité qui est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 ans maximum en principe (au lieu de 2 ans auparavant) (C. trav., art. R. 4624-16); - 3 ans maximum pour les travailleurs handicapés ou invalides ou les travailleurs de nuit (C. trav., art. R. 4624-17) <p>Remarque : à noter que outre les visites de suivi qui sont obligatoires, tout salarié pourra, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale (C. trav., art. L. 4624-1). Le professionnel de santé peut également estimer nécessaire d'ajouter une visite auprès du médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-13).</p>	<p>Tout travailleur affecté à un poste à risques bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail (C. trav, art. R. 4624-28)</p>

5. La visite médicale de pré reprise

► **Enjeux de la distinction entre visites de pré reprise et de reprise :**

- Seule la visite de reprise peut permettre la constatation d'une inaptitude définitive, et

par conséquent légitimer un licenciement ;

- Seule la visite de reprise peut mettre fin à la suspension « juridique » du contrat de travail, et à la protection liée à l'arrêt.

► **Définition :**

- Organisée à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil de la CPAM, ou du salarié
- Organisée pendant l'arrêt de travail du salarié
- Obligatoire lorsque l'arrêt de travail a duré plus de 3 mois (une visite de pré reprise peut être organisée pour des arrêts de moins de 3 mois, mais sans aucune obligation)
- Qu'il s'agisse d'un arrêt de travail pour origine professionnelle ou non
- But : favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs, préparer une reprise d'activité du salarié, le retour du salarié à son poste de travail
- Le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.
- Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien du salarié dans l'emploi.

6. La visite médicale de reprise

► **Obligatoire** après :

- Un arrêt de travail (maladie ou accident de travail ou accident non professionnel) d'au moins 30 jours
- Un congé maternité
- Un arrêt de travail pour maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée)

Attention : le médecin du travail doit être informé par l'employeur de tout arrêt pour accident de travail inférieur à 30 jours afin d'apprécier l'opportunité d'un examen médical de reprise.

Attention :

- En cas de non réalisation de la visite de reprise à la suite d'un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, la protection liée à la suspension du contrat de travail est maintenue, même en cas de reprise d'activité.
- En cas d'absence injustifiée après la fin de l'arrêt de travail : risque de voir juger comme sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour absence injustifiée.

Conseil : prendre rendez-vous auprès du médecin du travail pour une visite de reprise et adresser la convocation au salarié

► **Objet :**

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur;
- D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

► **Quand ?**

- Dès que l'employeur a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail pour lui demander d'organiser la visite de reprise
- Le jour de la reprise effective du travail par le salarié ou, au plus tard, dans les 8 jours suivant cette reprise

► **Qui prend le RDV ?**

- Initiative de l'employeur
- Le salarié peut l'organiser, mais il doit en informer préalablement l'employeur. A défaut, la visite de reprise est inopposable à l'employeur.

► **Précisions :**

- Le refus du salarié de se soumettre à une visite de reprise est fautif

7. Les examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- À la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

- ▶ Les examens sont à la charge de l'employeur s'il dispose d'un SST autonome ou, dans les autres cas, à la charge du service inter-entreprises.
- ▶ Anonymat garanti aux salariés concernés ;
- ▶ Temps nécessité par ces examens pris sur les heures de travail ou à défaut rémunéré comme temps de travail ;
- ▶ Temps et frais de transport liés aux examens à la charge de l'entreprise.

▶ **Quid en cas de difficulté pour obtenir des rendez-vous de visites médicales ?**

Absence d'exonération de l'employeur au regard de ses obligations légales.

Précautions à prendre :

- Se ménager la preuve par écrit des demandes de visite
- Renouveler les demandes écrites de visites

- **Décision de la Cour de cassation du 19 décembre 2013** : Le service de santé qui ne procède pas aux examens médicaux demandés par l'employeur et ne respecte pas la périodicité des visites obligatoires pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée peut être condamné à réparer le préjudice subi par l'entreprise à hauteur de la cotisation annuelle due au service.

La défaillance du service de santé au travail ne permet pas à l'employeur d'échapper à une condamnation pénale ou à une demande de dommages et intérêts mais ce dernier peut se retourner contre le service de santé pour obtenir réparation du préjudice.

C/ Les conséquences des avis émis par le médecin du travail

L'employeur doit tenir compte des avis émis par le médecin du travail et mettre en œuvre les aménagements, adaptations préconisés ou indiquer par écrit les motifs de son refus de s'y conformer.

Attention : propositions du médecin et réponse de l'employeur sont tenus à la disposition du CHSCT (ou DP) et de l'inspecteur du travail.

En cas de non-respect des propositions du médecin du travail, la responsabilité de l'entreprise peut être engagée sur le terrain de la faute inexcusable, en cas d'accident du travail.

D/ Le cas particulier des travailleurs temporaires

► Le suivi médical des travailleurs temporaires est régi par les mêmes règles que celles applicables aux salariés en CDI, sous réserve de certaines particularités.

► En principe, le suivi médical du travailleur temporaire est à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

- Les visites sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire.
- Les ETT peuvent également s'adresser, sous réserve de leur accord, à un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du travailleur temporaire, au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire. Les ETT informent le médecin-inspecteur du travail de leur intention de recourir à cette faculté.
- C'est le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire qui constitue, complète et conserve le dossier médical du salarié temporaire.

► Suivi individuel classique et adapté

- La visite d'information et de prévention réalisée dans le cadre du suivi individuel classique et adapté, peut être effectuée pour plusieurs emplois, dans la limite de 3.
- La visite d'information et de prévention n'est pas requise avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :
 - le service de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les 2 ans précédant l'embauche ;
 - le travailleur est appelé à occuper un poste identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'ont été émis au cours de 2 dernières années.

► Suivi individuel renforcé

- Pour les **postes à risques** définis par le code du travail (risque hyperbare, amiante, risques de chute en hauteur, ...), les **examens d'aptitude d'embauche** sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise temporaire.
- L'examen médical d'aptitude peut être effectué pour plusieurs emplois, dans la limite de 3.
- Si, en cours de mission, le travailleur temporaire est affecté à un poste à risques, il appartient à l'entreprise utilisatrice d'organiser un examen médical d'aptitude avant la prise de poste du salarié.

- L'entreprise utilisatrice doit ensuite informer le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu.
- Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques (notamment amiante, plomb, agents cancérogènes, risque de chutes...) prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude du salarié avant son affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice qui se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail. Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

► **Communication d'informations entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice**

- Lors de la signature du contrat de mise à disposition du salarié temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se communiquent l'identité de leur service de santé au travail.
- L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le salarié comporte des risques particuliers.
- Les médecins du travail des deux entreprises doivent également en être informés.

E/ Le cas particulier des salariés saisonniers

- Les salariés saisonniers recrutés pour une durée **d'au moins 45 jours de travail effectif**, affectés à des **postes à risques**, doivent bénéficier d'un examen médical d'embauche.

Un tel examen n'est toutefois pas obligatoire lorsque le salarié est recruté pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 derniers mois.

- Les salariés saisonniers recrutés pour une **durée inférieure à 45 jours** et ceux affectés à des **postes ne présentant pas des risques particuliers**, aucun examen médical d'embauche n'est obligatoire. Le service de santé au travail doit néanmoins organiser des actions de formation et de prévention, qui peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Conseil : pour ces salariés, et même si les textes ne fixent aucune obligation à ce titre, il semble opportun que l'employeur informe le médecin du travail de l'embauche de salariés saisonniers pour une durée inférieure à 45 jours ou pour une durée d'au moins 45 jours mais sur des postes sans risques, afin que des actions de formation et de prévention puissent être organisées par le service de santé au travail.

II – LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE

A/ Définition de l'inaptitude

► Des notions à distinguer :

L'incapacité temporaire : Situation correspondant à l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant. Le salarié est alors dans l'incapacité physique de reprendre ou de continuer son travail (CSS, art L.321-1). La possibilité de reprendre un poste de travail adapté justifie l'arrêt du versement des indemnités journalières (Cass.2ème civ. 30 juin 2011, n° 09-17.082). L'exception à cette règle est la reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique.

L'incapacité permanente : Situation renvoyant aux cas de séquelles consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Un taux d'incapacité permanente partielle ou totale est fixé par la caisse primaire d'assurance maladie, après avis du médecin conseil (CSS, art L434-2). Sous certaines conditions, et si le taux d'incapacité de la personne est d'au moins 10%, une retraite à 60 ans peut être envisagée.

Le handicap : La qualité de « travailleur handicapé » est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à la demande de la personne.

Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique(s), sensorielle(s), mentale(s), ou psychique(s).

Le handicap n'empêche pas l'exercice d'une activité professionnelle. Le travailleur handicapé, dès lors qu'il occupe un emploi correspondant à ses capacités physiques et mentales, est apte.

L'invalidité : État reconnu par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Cela suppose que l'assuré a une réduction de sa capacité de travail ou de gain d'au moins deux tiers c'est-à-dire qu'il ne peut se procurer dans une profession quelconque une rémunération supérieure au tiers de la rémunération normale correspondant à son emploi précédant. La mise en invalidité n'obéit pas à une procédure particulière au regard du droit du travail. Elle n'a pas d'incidence directe sur le contrat de travail. Ce sont donc les règles de droit commun sur les absences et l'inaptitude qui s'appliquent.

Une fois reconnu l'état d'invalidité, un classement est effectué. Trois catégories d'invalides existent :

1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et ayant besoin de l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

A noter : Ni le salarié, ni la CPAM ne sont tenus d'informer l'employeur de la déclaration d'invalidité du salarié. Comme pour un salarié reconnu travailleur handicapé, l'employeur ne pourrait pas reprocher à son salarié de ne pas l'avoir informé de son état de santé (Cass, soc, 7 novembre 2006, n° 05-41.380).

La mise en invalidité n'obéit pas à une procédure particulière au regard du droit du travail. Elle n'a pas d'incidence directe sur le contrat de travail.

En particulier, le classement en invalidité du salarié ne constitue pas, en soi, un motif légitime de licenciement, en l'absence d'un constat d'inaptitude par le médecin du travail.

Si le classement en invalidité intervient alors que le salarié est présent dans l'entreprise, le contrat continue d'être exécuté. Ce classement n'entraîne aucune obligation particulière pour l'employeur : il n'est pas tenu de convoquer le salarié devant le médecin du travail notamment. En l'absence d'un certificat d'arrêt de travail, l'invalidité ne justifie pas l'absence du salarié.

Si le salarié est absent de l'entreprise au moment de son classement en invalidité, ce sont donc les règles de droit commun sur les absences et l'inaptitude qui s'appliquent. Le tableau ci-après rappelle les obligations de l'employeur selon l'attitude du salarié invalide.

Si le salarié est classé en invalidité 2^e catégorie alors qu'une procédure de licenciement économique est déclenchée, l'employeur est tenu, après avoir procédé à la visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail
Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 10-24.204

Attitude du salarié invalide

Que doit faire l'employeur ?

Le salarié reconnu invalide continue d'envoyer des arrêts de travail de son médecin traitant

Il y a suspension du contrat de travail au titre des arrêts de travail. Au regard du contrat de travail, le régime juridique applicable reste la suspension du contrat pour maladie. En effet, en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail du salarié, en arrêt de travail, reste suspendu, nonobstant la reconnaissance de son invalidité par la CPAM (Cass. soc., 6 oct. 2015, n° 13-26.052, n° 1600 FS - P + B). L'employeur ne peut pas licencier le salarié en raison de son état d'invalidité. Un licenciement fondé sur l'invalidité est nul au titre de l'article L. 1132-1 du code du travail car lié à l'état de santé du salarié (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 98-43.403, n° 996 F - P). Toutefois, s'il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, rien ne s'oppose au licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée (Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-45.820). L'absence pour invalidité, à l'instar de la maladie, si elle se prolonge peut être un motif légitime de rupture du contrat si elle entraîne des perturbations dans le bon fonctionnement de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement du salarié. Mais, si l'entreprise a procédé au remplacement du salarié pendant plusieurs mois (3 ans) et que les dysfonctionnements sont antérieurs, le licenciement ne sera pas justifié (Cass. soc., 14 déc. 2005, n° 03-46.591).

Le salarié n'est plus en arrêt de travail mais n'informe pas l'employeur de son classement en invalidité 2^e catégorie et ne manifeste pas son intention de reprendre son poste

En l'absence de licenciement, le contrat est toujours suspendu (Cass. soc., 19 mars 2008, n° 07-40.122). L'employeur ne peut pas considérer le salarié comme démissionnaire ni prendre acte de la rupture du contrat (Cass. soc., 2 févr. 1978, n° 76-41.150). Lorsque le salarié n'informe pas son employeur de son classement en invalidité 2^e catégorie et ne manifeste pas qu'il se tient à sa disposition pour reprendre le travail ou pour qu'il soit statué sur son aptitude à la reprise, l'employeur ne peut être condamné au paiement de dommages-intérêts pour ne pas avoir convoqué le salarié à une visite de reprise (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-28.102). L'employeur doit demander au salarié, au besoin avec une mise en demeure, une justification de son absence et l'informer, en l'absence de certificat médical, de la nécessité de passer une visite de reprise. A défaut de réponse du salarié, l'employeur peut envisager un licenciement pour absence injustifiée (Cass. soc., 7 mai 1981, n° 79-40.016). Il s'agit d'un licenciement pour

	<p>motif disciplinaire. Toutefois, la Cour de cassation examine les circonstances de fait entourant l'absence ou le retard de la justification de l'absence pour reconnaître ou non le caractère réel et sérieux du licenciement (<u>Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 02-42.541</u>). Lorsque le salarié n'informe pas son employeur de son classement en 2^e catégorie et ne répond pas à ses lettres le mettant en demeure de fournir un certificat médical ou de reprendre le travail, il ne peut lui reprocher l'absence d'organisation de visite de reprise. L'employeur peut le licencier pour faute grave pour absence injustifiée (<u>Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12.608</u>).</p>
<p>Le salarié n'a plus d'arrêt de travail et informe son employeur de son classement en invalidité 2^e catégorie mais ne se manifeste pas</p>	<p>Dès lors que le salarié, qui n'est plus en arrêt de travail, informe son employeur de son classement en invalidité 2^e catégorie et ne manifeste pas sa volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise, laquelle met fin à la suspension du contrat de travail. L'employeur ne doit pas attendre que le salarié lui demande de reprendre le travail ou lui sollicite une visite de reprise (<u>Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766, n° 225 FS - P + B + R</u> <u>Cass. soc., 15 févr. 2011, n° 09-43.172, n° 399 F - P + B</u> <u>Cass. soc., 25 mai 2011, n° 09-71.548</u> <u>Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 12-28.827</u>). L'employeur doit prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise laquelle met fin à la suspension du contrat. L'absence de convocation à une visite de reprise ou une convocation tardive constitue une faute qui engage la responsabilité de l'employeur et ouvre droit à des dommages-intérêts pour le salarié (<u>Cass. soc., 17 mai 2016, n° 14-23.138</u> <u>Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766, n° 225 FS - P + B + R</u>). L'employeur peut également être condamné à verser des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail (<u>Cass. soc., 1^{er} févr. 2012, n° 10-20.732</u>).</p>
<p>Le salarié, qui n'a plus d'arrêt de travail, informe son employeur de son classement en 2^e catégorie et manifeste clairement sa volonté de ne pas reprendre le travail</p>	<p>Il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas organiser de visite de reprise (<u>Cass. soc., 7 oct. 2015, n° 14-12.182</u>)</p>
<p>Le salarié informe son employeur de son état d'invalidité mais refuse de se présenter à la visite de reprise, à l'issue de son arrêt de travail</p>	<p>Si le salarié refuse de se présenter à la visite de reprise, il commet une faute susceptible de fonder un licenciement disciplinaire (<u>Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-10.361</u> <u>Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409</u>).</p>

<p>Le salarié, qui n'est plus en arrêt de travail, informe son employeur de son classement en invalidité 2^e catégorie et manifeste sa volonté de reprendre son travail</p>	<p>Le salarié, se tenant à la disposition de l'employeur, doit être convoqué à une visite de reprise (<u>Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-43.251, n° 2111 F - P + B</u>)</p>
<p>Le salarié informe son employeur de son invalidité et sollicite une visite de reprise devant le médecin du travail</p>	<p>1) Si le salarié n'a plus d'arrêt de travail, l'employeur doit répondre à la demande du salarié de se présenter pour effectuer la visite de reprise. Le classement en invalidité ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'organiser la visite de reprise (<u>Cass. soc., 12 oct. 1999, n° 97-40.835, n° 3547 P</u>) : la mise en invalidité, même de 2^e catégorie ne met pas fin à la suspension du contrat de travail ; seule la visite de reprise y met fin. 2) Si l'employeur ne convoque pas le salarié à une visite de reprise suite à sa demande et laisse le contrat se poursuivre, le salarié peut demander au conseil de prud'hommes la rupture de son contrat. Cette rupture s'analysera comme un licenciement abusif (<u>Cass. soc., 15 oct. 2003, n° 01-43.571</u>). 3) Le classement en invalidité 2^e catégorie ne dispense pas l'employeur de son obligation de convoquer le salarié à une visite de reprise. L'initiative de cette visite appartient normalement à l'employeur dès que le salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé. L'employeur ne peut pas subordonner la visite obligatoire à la reprise effective du travail ; il doit convoquer le salarié à la visite de reprise même si le salarié est absent de son poste (<u>Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-43.251, n° 2111 F - P + B</u>).</p>
<p>Le salarié informe son employeur de son invalidité et est déclaré inapte par le médecin du travail suite à une visite demandée par le salarié</p>	<p>Le salarié ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir initié la procédure de licenciement pour inaptitude s'il n'est pas précisé que ce salarié avait d'une part manifesté sa volonté de reprendre le travail ou sollicité l'organisation d'une visite de reprise et d'autre part informé préalablement à l'avis d'inaptitude, l'employeur de sa saisine du médecin du travail aux fins d'une telle visite (<u>Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.067</u>).</p>
<p>Le salarié déclaré apte avec réserves est déclaré par la suite en invalidité</p>	<p>En présence d'un avis d'aptitude à mi-temps délivré par le médecin du travail, l'employeur décidant de licencier le salarié qui a repris le travail au motif qu'il a été déclaré en invalidité 2^e catégorie doit saisir à nouveau le médecin du travail. A défaut, le licenciement prononcé pour un tel motif est nul et cause nécessairement un préjudice (<u>Cass. soc., 15 juill. 1998, n° 96-41.766, n° 3660 P + B</u>).</p>

B/ Le constat de l'inaptitude

1. Qui ?

- ▶ Compétence exclusive du médecin du travail :
 - Que l'inaptitude envisagée soit d'origine professionnelle ou non professionnelle
 - Quel que soit le moment de la constatation de l'inaptitude

Donc aucune compétence du médecin traitant, du médecin-conseil de la CPAM ou d'une commission statutaire.

Si le protocole écrit par le médecin du travail le prévoit, le collaborateur médecin peut être amené à émettre des avis d'inaptitude, lorsqu'il procède aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel des salariés.

De la même façon, un interne en médecin du travail, qui dispose du niveau requis et est autorisé par le conseil départemental de l'Ordre des médecins, peut exercer les missions du médecin du travail et donc délivrer des avis d'inaptitude lorsqu'il remplace un médecin du travail.

- ↳ A défaut, le licenciement pour inaptitude non constatée par le médecin du travail est **nul**.

2. Quand ?

- ▶ Constat au cours de n'importe quel type de visite médicale :
 - Pour les salariés relevant du suivi médical renforcé : lors de l'examen médical d'aptitude lors de l'embauche ou lors des examens périodiques
 - Pour les salariés soumis à un suivi médical classique, l'inaptitude ne peut pas être constatée lors des visites d'information et de prévention initiales et périodiques, ces visites n'étant pas des examens médicaux. Ce n'est que s'il y a orientation du salarié vers le médecin du travail que ces visites pourront alors déboucher sur une inaptitude.
 - Visite à la demande du salarié / de l'employeur
 - Visite de reprise
- ▶ **Attention** : aucune conséquence directe si constat fait au cours d'une visite de reprise
- ▶ Particularité si constat de l'inaptitude au cours d'une visite de reprise :

- La visite de reprise doit être organisée par l'employeur ;
- Si elle a été organisée par le salarié, il doit en avoir informé préalablement son employeur ;
- A défaut : déclaration d'inaptitude inopposable à l'employeur => donc sans effet.

3. Comment ?

Jusqu'à présent, un avis d'inaptitude ne pouvait être prononcé par le médecin du travail qu'après deux examens médicaux espacés d'un délai minimum de deux semaines (sauf exceptions : en cas de danger immédiat et en cas de visite de pré reprise ayant eu lieu au plus 30 jours avant la visite de reprise).

Ce double examen n'est plus obligatoire en 2017.

Désormais, le médecin du travail prononce l'inaptitude s'il constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste de travail n'est possible.

Il doit toutefois :

- Avoir réalisé **au moins un examen médical du salarié**, accompagné, le cas échéant, 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 ;

En pratique : Le constat de l'inaptitude sera, le plus souvent, effectué à l'occasion d'une visite médicale de reprise. Mais cela pourra également être un examen médical pratiqué au cours de l'exécution du contrat de travail, à l'occasion d'une visite périodique ou à la demande du salarié ou de l'employeur.

A noter : L'échange préalable entre le salarié et le médecin du travail est couvert par le secret médical. L'employeur n'a donc pas de prise sur cet échange. La preuve de l'échange résultera de l'avis médical émis par le médecin du travail.

- Avoir réalisé ou fait réaliser une **étude du poste et des conditions de travail dans l'établissement** ;

A noter : cette exigence existait déjà avant la Loi Travail

- **Avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée** ;

A noter : Il s'agit de la fiche sur laquelle le service de santé au travail consigne les risques professionnels encourus dans l'entreprise, transmise et présentée au CHSCT tous les ans.

- Avoir procédé à un **échange, par tout moyen, avec l'employeur.**

Les échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ces derniers de faire leurs observations sur l'avis et les propositions du médecin du travail.

A noter : cet échange peut se faire, par tout moyen, par exemple, par courrier, mail, téléphone, lors d'une rencontre, etc... Il s'agira pour l'employeur d'être en mesure de prouver que cet échange a bien eu lieu. Cet échange préalable pourra intervenir lors de l'étude de poste réalisée par le médecin du travail dans l'entreprise par exemple.

A noter : Comme cela était déjà le cas, le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur du travail.

A noter : Il est désormais imposé au médecin du travail d'éclairer son avis d'inaptitude par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement. Le médecin du travail peut éventuellement proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre les indications ou propositions qu'il formule.

S'il l'estime nécessaire pour rassembler certains éléments, le médecin du travail peut réaliser un 2nd examen dans un délai **maximum** de 15 jours calendaires après le premier. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

A noter : Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur. L'avis est transmis à l'employeur ainsi qu'au salarié, par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit le conserver pour pouvoir le présenter à tout moment à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

► Points d'alerte :

- Les conditions précitées sont cumulatives
- Présence ou non d'une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise
- Présence ou non d'une fiche d'entreprise
- Echanges avec le médecin du travail
- Mentions de l'avis d'inaptitude

Attention : risques en cas de non validité de la décision d'inaptitude : licenciement nul

Fiche d'aptitude médicale

(version temporaire dans l'attente de la publication du modèle officiel)
 (Articles L. 4624-1 à L. 4624-7 du code du travail ; article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime)

Mémo
 A utiliser pour les aptitudes des salariés à risques ET inaptitudes des salariés (à risques ou non) dont la procédure a débuté à compter du 1^{er} janvier 2017 (date de 1^{ère} visite à prendre en compte).
 Pour les aptitudes/inaptitudes de tous les salariés (SMR, SMS) dont la procédure aurait commencé en 2016 et se termine en 2017, rester sur la procédure de 2016 avec le modèle de 2016.

Identité et Cachet du service :

Identification de l'entreprise :

Mise à jour de la fiche d'entreprise (mm/aaaa) : 6/01/2017

(art. R. 3122-19, R. 4412-47 et R. 4451-82 du code du travail – articles susceptibles de modifications)

Salarié(e) : Nom de naissance :

Prénom :

Nom :

Date de naissance : 29/05/1980

Date d'embauche ou de mutation : 26/03/2012

Poste de travail : **EMPLOYEE COMMERCIALE**

ou emploi(s) dans la limite de trois (art. R. 4623-9 et R. 5132-26-7 du code du travail et D. 717-26-2 du code rural et de la pêche maritime – articles susceptibles de modifications) :

Date de l'étude de poste : 16/12/2016

(Art. R. 3122-19, R. 4412-47 et R. 4451-82 du code du travail - articles susceptibles de modifications)

En cas d'inaptitude, renseigner les dates des échanges entre :

- le médecin du travail et le salarié : 2/12/2016 + 19/12/2016
- le médecin du travail et l'employeur : 16/12/2016 + 6/01/2017

Salarié bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée (SMR/postes à risques) oui non

Nature de l'examen			
<input type="checkbox"/> Embauche	<input type="checkbox"/> Visite périodique Date de la précédente visite périodique : Le cas échéant, date du précédent entretien infirmier : Date du précédent examen de nature médicale si SMR :	<input checked="" type="checkbox"/> Visite de reprise <input type="checkbox"/> maternité <input type="checkbox"/> maladie professionnelle <input type="checkbox"/> accident du travail <input checked="" type="checkbox"/> maladie ou accident non professionnel	<input type="checkbox"/> A la demande du salarié <input type="checkbox"/> de l'employeur <input type="checkbox"/> du médecin du travail <input type="checkbox"/> autre cas :
Conclusions assorties d'informations et explications au salarié relatives aux mesures de reclassement, préconisations, avis et indications Inapte à reprendre son poste ou tout autre poste dans l'entreprise ; l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise (article R4624-42 du code du travail, dernier alinéa) ; l'étude de poste et des conditions de travail a été réalisée le 16 décembre 2016 ; avis définitif.			
<input type="checkbox"/> Apte		<input checked="" type="checkbox"/> Inapte (art. L. 4624-4 CT nov.)	
Date de l'examen : 10/01/2017	Heure de convocation : __: __ Heure d'arrivée : __: __ Heure de départ : __: __	Nom et signature du médecin Docteur 	
<input type="checkbox"/> A revoir :			

Votes et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :

En application de l'article L. 4624-7 du Code du travail, les éléments de nature médicale de cet avis, des propositions, des conclusions écrites ou des indications émis par le médecin du travail sont contestables, dans un délai de quinze jours à compter de leur notification, par le salarié ou l'employeur directement auprès du Conseil des Prud'hommes dans sa formation en référé. La partie qui conteste cet avis, ces propositions, ces conclusions écrites ou ces indications en informe le médecin du travail.

4. Les différents avis du médecin du travail

→ L'aptitude

Si le médecin du travail déclare le salarié apte, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

→ L'aptitude temporaire

Sur l'avis, le médecin du travail peut indiquer « apte pour x mois – à revoir avant le... » ou « apte jusqu'aux résultats des examens complémentaires prescrits » ou encore « apte pour un délai maximum de ... ». Le salarié reste apte durant la période indiquée et doit tenir son poste. A la fin du délai imparti, le salarié doit être à nouveau examiné et son aptitude confirmée ou infirmée.

→ L'aptitude avec réserves

Le médecin du travail peut déclarer le salarié « apte avec restrictions » ou encore apte « avec aménagement de poste ». L'aptitude avec réserves signifie que le salarié est apte à occuper son poste sous réserve de ne pas accomplir tel ou tel geste ou d'être mis en contact avec telle ou telle substance.

L'avis d'aptitude avec réserves ne peut être requalifié en avis d'inaptitude ni par l'employeur, ni par les juges du fond.

Cass. soc. 10 nov. 2009, n°08-42674

L'employeur doit respecter les réserves, à défaut, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts (**Cass. soc. 7 juin 2009, n°08-42300**) et pourrait engager la responsabilité de l'entreprise, au titre de la faute inexcusable en cas d'accident du travail.

Tant que le médecin du travail n'a pas constaté l'inaptitude, l'employeur ne peut pas licencier le salarié pour inaptitude même si les restrictions émises par le médecin du travail sont très importantes.

Cass. soc. 28 janv. 2010, n°08-42616

Si les aménagements demandés par le médecin semblent inappropriés ou excessifs à l'employeur, celui-ci doit se rapprocher du médecin du travail.

→ L'inaptitude temporaire

L'inaptitude temporaire est constatée lorsque l'état pathologique du salarié a vocation à se résorber ou se consolider.

Exemple : un commercial plâtré ne pouvant plus conduire ou aller en rendez-vous clientèle. Que l'inaptitude soit temporaire ou définitive, une obligation de reclassement pèse sur l'employeur (Cass. Soc, 15 octobre 1997, n° 95-43.207). Une adaptation du poste peut

également être envisagée en collaboration avec le médecin du travail. Si aucune solution n'est trouvée, l'employeur pourra tenter de soutenir qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail à l'intéressé, ce qui le dispenserait de son obligation de rémunération (Cass. Soc 12 juillet 2006, n° 04-46.290). **Dans la pratique, beaucoup de médecins du travail renvoient les salariés touchés vers leur médecin traitant, qui prescrit un arrêt de travail si la situation le justifie.**

→ L'inaptitude partielle

L'inaptitude du salarié est partielle lorsqu'elle porte seulement sur une partie de ses fonctions et le laisse apte pour le reste. Un tel avis présente, néanmoins, les caractéristiques d'une inaptitude définitive.

Face à ce type d'inaptitude, l'employeur est amené :

- Soit à affecter le salarié en totalité vers les seules fonctions auxquelles il est apte,
- Soit à le reclasser vers un autre poste si son organisation ne lui permet pas.

→ L'aptitude avec mi-temps thérapeutique

Ce cas est proche de l'inaptitude partielle. L'entreprise doit aménager un temps partiel pour le salarié. Celui-ci pourra continuer à percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale, à la condition que le médecin-conseil de la CPAM juge qu'une telle reprise est profitable à l'amélioration de son état de santé.

→ L'inaptitude définitive

Dans cette situation, le salarié ne peut plus exercer son emploi. L'employeur doit, dans un premier temps, étudier le reclassement du salarié sur un autre poste que celui occupé jusqu'alors et, si cette recherche de reclassement n'aboutit pas, il peut envisager le licenciement du salarié inapte.

C/ Les recours contre les avis du médecin du travail

- ▶ Avant tout recours, il est recommandé bien entendu de dialoguer avec le médecin du travail.

Jusqu'à présent, le salarié ou l'employeur pouvait contester un avis médical d'aptitude ou d'inaptitude en adressant un recours à l'inspection du travail dans un délai de 2 mois et en informant l'autre partie.

- ▶ Pour les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à partir du 1^{er} janvier 2017, si ce sont des éléments médicaux les justifiant qui sont contestés, c'est le **Conseil des prud'hommes** qui doit être saisi en **référé d'une demande de désignation d'un médecin-expert**.

Le demandeur informe le médecin du travail.

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical santé au travail du salarié. Le secret professionnel ne pourra pas lui être opposé.

Remarques : cette nouvelle procédure de contestation laisse en suspens un certain nombre de questions ; notamment le délai de désignation du médecin-expert, le délai auquel est soumis ce dernier pour prendre une décision, l'effet juridique de la décision du médecin-expert, la possibilité de contester la décision du médecin-expert.

Il est précisé que la formation de référé doit être saisie dans un délai de **15 jours** à compter de la notification des éléments. Ce délai et les modalités de recours figurent sur les avis et mesures émises par le médecin du travail.

A noter : Le Conseil de Prud'hommes saisi peut choisir une mesure moins lourde que l'expertise médicale, s'il considère que la question est purement technique et ne nécessite pas d'investigations complexes, en demandant une consultation au médecin-inspecteur régional du travail.

► **Quelle est la portée de l'avis du médecin-expert ?**

Là encore, les textes n'apportent pas de précisions.

On peut néanmoins penser que l'avis du médecin-expert se substituera à l'avis du médecin du travail, comme, auparavant, la décision de l'Inspecteur du travail se substituait à l'avis du médecin du travail (CE, 31 juillet 2015, n° 383.383)

De la même façon, l'appréciation du médecin-expert devrait être considérée comme portée dès la date à laquelle l'avis du médecin du travail a été rendu (CE, 16 avril 2010, n° 326.553)

► **Quels sont les effets du recours ?**

Les principes dégagés en application de la jurisprudence antérieure à la réforme devraient continuer à s'appliquer en la matière, à savoir :

-En cas d'avis d'aptitude, le recours ne suspend pas l'exécution du contrat de travail et ne dispense pas l'employeur de maintenir la rémunération du salarié qui se tient à sa disposition.

-En cas d'avis d'inaptitude, le recours exercé contre cet avis ne suspend pas le délai d'un mois au terme duquel l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire, si le salarié n'est, ni reclassé, ni licencié.

Par ailleurs, le recours ne prive pas l'employeur de son pouvoir de licencier le salarié déclaré inapte.

► **Quels sont les effets de la décision du Conseil de Prud'hommes ?**

La jurisprudence antérieure sur cette question devrait également continuer à s'appliquer.

Si le Conseil de Prud'hommes annule l'avis d'inaptitude, suite à l'avis rendu par le médecin-expert, le licenciement prononcé avant l'introduction du recours devient sans cause réelle et sérieuse.

► **Date d'entrée en vigueur du dispositif :**

- Cette nouvelle procédure de contestation s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1^{er} janvier 2017 des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1^{er} janvier 2017.
- Toutefois, pour les avis, propositions, conclusions ou indications émis avant le 1^{er} janvier 2017, s'ils sont contestés après le 1^{er} janvier 2017, c'est la formation de référé qui doit être saisie. Par contre, le délai de contestation reste fixé à 2 mois.

Seuls les avis émis et contestés avant le 1^{er} janvier 2017 restent soumis au régime antérieur de contestation devant l'Inspecteur du travail, dans le délai de 2 mois.

A noter : La procédure devient payante puisqu'il faut désormais payer les frais d'expertise et les frais de justice.

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

Si le Conseil de Prud'hommes décide que les frais d'expertise sont à la charge de la partie perdante, celle-ci pourra-t-elle se retourner contre le service de santé au travail pour demander à être remboursée lorsque l'avis du médecin-expert est différent de l'avis du médecin du travail ?

- **Incertitudes :** Le texte vise la contestation uniquement des « éléments de nature médicale ». Il ne donne aucune précision sur les recours contre les éléments de nature non médicale (exemples : incompétence territoriale du médecin du travail, absence d'étude de poste et des conditions de travail, ...)

Or, les textes qui prévoyaient le recours auprès de l'Inspecteur du travail ont été supprimés.

Le Conseil de Prud'hommes sera-t-il compétent pour statuer sur ces éléments de nature non médicale ?

**III – LES CONSEQUENCES DE L'INAPTITUDE MEDICALEMENT
CONSTATEE**

1. Objet de l'obligation de reclassement

- ▶ Trouver un emploi approprié aux capacités du salarié suivant les conclusions écrites du médecin du travail et les indications formulées
- ▶ 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 :
 - Transformations, aménagements, adaptations de poste, aménagements du temps de travail
 - Mutation / permutation d'emploi
 - Formation
 - Remarques :*
 - L'emploi proposé doit correspondre aux aptitudes acquises par le salarié dans le cadre de sa formation initiale.*
 - Si le poste proposé ne correspond pas aux aptitudes acquises par le salarié dans le cadre de sa formation initiale, l'employeur ne pourra, par la suite, reprocher au salarié une insuffisance professionnelle, en dépit d'une éventuelle formation complémentaire dispensée en interne sur le nouveau poste. (Cass, soc, 7 mars 2012, n° 11-11.311)*
 - L'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier. (Cass, soc, 16 mars 2016, n°13-25.927)*
- ▶ L'employeur doit proposer au salarié l'ensemble des postes disponibles (emplois vacants en attente d'être pourvus ou emplois qui pourraient être rendus vacants par une mesure de permutation ou de mutation), étant noté qu'il n'est pas possible d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat afin de libérer son poste pour le salarié à reclasser. (Cass, soc, 8 février 2017, n° 15-22.992)
- ▶ Entrent dans le champ des recherches de reclassement les postes vacants, à pourvoir en CDI, mais également ceux temporairement disponibles, à pourvoir dans le cadre de CDD (Cass, soc, 10 février 2016, n° 14-16.156). Si le salarié accepte une offre en CDD, le reclassement ne sera que temporaire, de sorte que l'employeur sera tenu de reprendre les recherches de reclassement à l'issue du CDD, ainsi que le paiement du salaire.
- ▶ L'emploi de reclassement ne doit en principe, pas entraîner une modification du contrat de travail. Pour autant, si le seul poste disponible emporte une modification du contrat de travail, l'employeur doit le proposer, l'employeur pouvant ainsi être amené à proposer un poste avec une durée de travail inférieure et/ou une diminution de salaire.

2. Cadre temporel de l'obligation de reclassement

► Quand débute-t-elle ?

A compter de l'avis définitif d'inaptitude :

- En principe, après la seule et unique visite
- Sauf si un second examen est nécessaire

A noter : dans ce cas, seules les recherches de reclassement effectuées à compter du second examen seront prises en considération pour apprécier le respect de l'obligation de reclassement. Les démarches effectuées entre les deux visites médicales ne seront pas prises en compte. (Cass soc, 6 mai 2015, n° 13-24.496)

Cette jurisprudence a été rendue en application des anciens textes, avant la réforme. Elle conservera néanmoins son intérêt dans le cadre des nouveaux textes.

- Quelle que soit l'origine de l'inaptitude

► Combien de temps dure-t-elle ?

- Aussi longtemps que nécessaire ;

A ce titre, le Code du travail ne fixe aucune durée à l'employeur pour effectuer la recherche de reclassement mais la jurisprudence considère que cette recherche doit être effective, ce qui suppose qu'elle ne doit pas être brève.

Par exemple, la brièveté du délai entre l'avis d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement démontre à elle seule l'absence de tentative sérieuse de reclassement. (Cass, soc, 30 avril 2009, n° 07-43.219)

- L'employeur n'est pas limité par le délai d'un mois légalement prévu, pendant lequel il n'a pas l'obligation de verser un salaire ;

Il reste tenu de respecter son obligation de reclassement, même à l'issue du délai d'un mois. (Cass, soc, 21 mars 2012, n° 10-12.068)

- Elle ne prend fin qu'à la notification du licenciement

=> **Attention à la mise à jour de la recherche.**

3. Situation du salarié pendant la recherche de reclassement

Absence de paiement des salaires pendant le délai légal d'un mois après l'avis définitif (1^{ère} visite, sauf exception)

Particularité : indemnité temporaire d'inaptitude en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident ou maladie dont le caractère professionnel a été reconnu par la CPAM)

- Versée par la CPAM, à compter du 1^{er} jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude définitif jusqu'au jour de la date de licenciement ou le reclassement du salarié, pour la durée maximale d'un mois.

Versement non automatique. Le salarié doit adresser à la CPAM un formulaire de demande.

- Pas de complément employeur (sauf dispositions contraires de la convention collective).

Montant de l'ITI : montant journalier égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt AT/MP précédant l'avis d'inaptitude

Rôle de l'employeur : dès qu'il a pris la décision, soit de reclasser, soit de licencier le salarié, l'employeur est tenu, dans les 8 jours suivant la date de sa décision, de renvoyer à la CPAM le volet du formulaire de demande qui lui a été remis par le salarié.

Une fois le délai d'un mois écoulé, obligation de reprise du paiement du salaire :

- Il s'agit d'une règle d'ordre public, qui vaut dans tous les cas d'inaptitude, quelle que soit son origine, professionnelle ou non professionnelle
- Délai non suspendu par un éventuel recours contre l'avis du médecin du travail, par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, par l'envoi d'une prolongation d'arrêt de travail le lendemain du prononcé de l'inaptitude définitive, ...
- Salaire forfaitaire : impossible de déduire les indemnités de prévoyance (Sécurité sociale ou complémentaire) perçues par le salarié ;
- Salaire actualisé : ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (fixe, variable, HS, ...).

Attention : Pas d'exonération possible pour l'employeur, même si le salarié refuse un poste de reclassement par exemple

La reprise du paiement du salaire est suspendue en cas de départ en Congé individuel de formation. En revanche, au retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur devra reprendre le paiement du salaire.

Pas de substitution possible par la prise de congés payés par le salarié (Cass, soc, 3 juillet 2013, n° 11-23.687).

Le salaire versé pendant cette période ouvre droit à une indemnité de congés payés (Cass, soc, 4 avril 2012, n° 10-10.701).

Conséquence du non-respect de la reprise du paiement du salaire :

- **En l'absence de reclassement ou de licenciement** : le salarié a le choix, soit de se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de

l'employeur au paiement des salaires, soit de prendre acte de la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation, cette rupture ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **En cas de licenciement tardif** : Le salarié peut demander, outre le solde de rémunération à payer, la réparation du préjudice subi. En revanche, le licenciement déjà prononcé n'est pas, de ce seul fait, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

4. Etendue de l'obligation de reclassement

- ▶ **Obligation applicable à toute inaptitude** (d'origine professionnelle ou non professionnelle)
- ▶ **Exceptions** :
 - Possibilité pour l'employeur de licencier le salarié inapte **sans obligation de recherche de reclassement**, si ce reclassement représente un danger pour la santé du salarié. Pour cela, le médecin devait mentionner expressément dans l'avis d'inaptitude que **« tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé »**. Loi Rebsamen du 17 août 2015.

Seuls les dossiers **d'inaptitude d'origine professionnelle étaient concernés**.

- Dorénavant, l'employeur peut licencier le salarié, sans rechercher de reclassement, si le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que **« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »** ou que **« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »**. Loi Travail du 8 août 2016.

Tous les dossiers **d'inaptitude, que ce soit d'origine professionnelle ou non professionnelle sont désormais concernés**.

▶ **Souhaits du salarié déclaré inapte**

Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que tous les postes disponibles devaient être proposés au salarié. Depuis un arrêt du 23 novembre 2016, elle admet que l'employeur tienne compte des souhaits de reclassement du salarié pour limiter ses propositions.

Ainsi le refus du salarié d'occuper un poste loin de son domicile exonère l'employeur de rechercher un reclassement éloigné.

Il en résulte que pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement, les juges du fond évaluent les efforts de reclassement de l'employeur non seulement au regard des propositions sérieuses faites par celui-ci mais aussi maintenant, au regard du comportement et de la position du salarié.

- ▶ Comme vu précédemment, obligation visant tout **poste disponible** :
 - CDI
 - CDD ou intérim
 - Temps partiel

► Périmètre de la recherche :

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées en priorité dans l'entreprise, y compris dans les secteurs d'activité autres que celui où le salarié était initialement affecté.

Exemple : Méconnaît les dispositions de l'article L. 4624-1 du Code du travail l'employeur qui licencie le salarié dès la constatation par le médecin du travail de l'inaptitude physique de l'intéressé à son emploi dans le secteur du bâtiment, **sans rechercher d'éventuelles solutions de reclassement dans d'autres secteurs d'activité de l'entreprise, ni justification d'une impossibilité d'un tel reclassement.**

(Cass. soc. 27 octobre 1993 n° 90-42560).

Sous certaines conditions, **cette recherche doit être étendue aux entreprises du groupe auquel appartient le cas échéant l'employeur.**

Les mêmes principes sont retenus par les tribunaux pour le reclassement des salariés dont l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non.

Il appartient à l'employeur de justifier du périmètre de reclassement et de l'impossibilité, à la date du licenciement, de reclasser le salarié tant dans l'entreprise que dans ce groupe. Il doit démontrer en quoi le panel des entreprises du groupe sollicitées pour le reclassement constituait le seul périmètre de l'obligation de reclassement.

(Cass. Soc. 21 novembre 2012 n°11-18293)

La délimitation du périmètre de reclassement au sein du groupe

► Le principe

La recherche de reclassement doit se faire à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont **les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.**

(Cass. Soc. 14 février 2007 n°05-44807)

Il suffit qu'il y ait au moins 2 sociétés du groupe qui, par leur activité et leur lieu d'exploitation, permettent la permutation de tout ou partie du personnel administratif.

(Cass. Soc. 22 septembre 2011 n°10-30293)

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, **même si certaines de ces entreprises, dont la société mère, sont situées à l'étranger.**

(Cass. Soc. 9 janvier 2008 n°06-44407)

- ▶ L'application d'un faisceau d'indices : l'approche pragmatique

Sociétés ayant un **papier à en-tête identique, les mêmes coordonnées, le même numéro de téléphone et leur siège social au même endroit.**

(Cass. 25 mars 2009 n°07-41708)

Sociétés dont les **contrats de travail du salarié sont systématiquement réalisés sur les documents à en-tête du groupe, les bulletins de paie sont établis sur le modèle du groupe et où il existe une gestion globalisée du personnel au niveau du groupe.**

(Cass. Soc. 10 mai 2012 n°11-11526)

- ▶ Cas des entreprises ayant des liens étroits entre elles : un périmètre de reclassement étendu

La recherche de reclassement doit s'étendre aux **sept maisons de retraite gérées par l'employeur et constituées sous la forme de sociétés indépendantes, qui étaient toutes situées dans la même région et regroupées sous un même sigle, qui faisaient état dans leur propre documentation de la notion de groupe et avaient développé des outils de communication communs, sachant qu'une possibilité de permutation avait été proposée, lors de l'entretien préalable,** à la salariée dans une maison de retraite similaire, et que dès lors ces éléments démontraient une organisation et des relations de partenariat permettant la permutation du personnel.

(Cass. Soc. 24 juin 2009 n°07-45656).

La cour d'appel ayant constaté que l'employeur, dirigeant la pharmacie au sein de laquelle le salarié était employé en qualité de pharmacien assistant, **détenait 80 % des actions d'une autre pharmacie, que les deux officines exerçaient la même activité et se trouvaient sur le territoire de la même ville,** a ainsi fait ressortir la possibilité d'une permutation du personnel au sein d'un groupe, de sorte que l'employeur avait manqué à son obligation en ne tentant pas de reclasser l'intéressé au sein de cette autre pharmacie.

(Cass. soc. 22 juin 2011 n° 10-18403).

La recherche de reclassement doit également s'étendre :

- **Au Groupement d'entreprises liées par des intérêts communs avec des relations étroites** consistant notamment dans des permutations de personnel.

(Cass. Soc. 7 juillet 2009 n°08-40689)

- **A une fédération d'associations ayant des activités de même nature** au sein desquelles la permutation de tout ou partie du personnel était possible.

(Cass. Soc. 6 janvier 2010 n°08-44.113)

5. Preuve de l'effectivité de la recherche de reclassement

- ▶ Caractère obligatoire et exhaustif de la recherche de reclassement

- ▶ Preuve à la charge de l'employeur : notamment échanges avec le médecin du travail, avec le SAMETH (pour travailleurs handicapés)
- ▶ Seules les recherches compatibles avec les préconisations du médecin du travail sont prises en considération, pour apprécier le respect de l'obligation
- ▶ Conséquences du non-respect de l'obligation de reclassement : licenciement sans cause réelle et sérieuse.

6. Résultat de la recherche de reclassement

- ▶ Absence de solution de reclassement : le licenciement pour inaptitude sans reclassement possible doit être envisagé
- ▶ Existence d'une ou plusieurs solutions de reclassement : effectuer la proposition au salarié.

7. Proposition de reclassement

- ▶ La proposition doit être conforme aux prescriptions du médecin du travail
- ▶ Aucun formalisme imposé par le Code du travail. A titre de preuve, il est préférable qu'elle soit écrite.
- ▶ Elle doit être précise et comporter les mentions suivantes :
 - Poste de travail/fonctions/classification conventionnelle
 - Durée du travail
 - Rémunération
 - Éventuellement conditions particulières d'activité.
- ▶ L'employeur doit se ménager la preuve de l'existence de la proposition mais également celle de la réponse du salarié
- ▶ Droit pour le salarié de refuser la proposition de reclassement faite, notamment si elle implique une modification de son contrat de travail.

8. Conséquence du refus par le salarié de la proposition de reclassement

- ▶ Le refus d'une proposition de reclassement n'est jamais fautif de la part du salarié. Il est en droit de refuser la proposition qui lui est faite.

Lorsque le salarié refuse un poste conforme aux conclusions du médecin du travail, ce refus ne libère pas l'employeur de son obligation de reclassement et ne peut motiver le licenciement du salarié. (Cass, soc, 30 novembre 2010, n° 09-66.687) Dans ce cas, l'employeur

doit, soit rechercher de nouveaux postes de reclassement, soit, s'il a épuisé toutes les possibilités de reclassement, licencier le salarié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Dans cette hypothèse, la jurisprudence autorise une certaine souplesse lorsque le salarié a déjà refusé des propositions de reclassement puisque l'employeur peut alors limiter sa recherche de nouvelles possibilités de reclassement en fonction des choix ou restrictions exprimées par le salarié. (Cass, soc, 23 novembre 2016, n° 14-26.398)

Ainsi, par exemple, lorsqu'un salarié refuse des propositions de reclassement en raison de sa situation familiale et de l'éloignement de son domicile, l'employeur peut légitimement présumer qu'il refusera un poste à l'étranger et réduire en conséquence ses recherches aux sociétés du groupe situées sur le territoire national. (Cass, soc, 8 février 2017, n° 15-22.964)

- Le poste proposé entraîne une modification du contrat de travail du salarié : aucune conséquence indemnitaire (= refus légitime de la proposition).
- Le poste proposé n'entraîne pas de modification du contrat de travail du salarié: privation du droit à l'indemnité légale de licenciement doublée et à l'indemnité de préavis, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Le refus du salarié sera considéré comme abusif si le poste proposé est approprié à ses capacités telles qu'énoncées par le médecin du travail, que cet avis n'a pas été contesté et que la proposition de poste n'entraîne pas de modification du contrat de travail, d'autant plus si le poste de reclassement proposé est comparable à l'emploi précédemment occupé.

- ▶ Depuis le 1er janvier 2017, l'obligation de reclassement sera réputée satisfaite, c'est-à-dire que l'employeur pourra envisager la procédure de licenciement de son salarié inapte, sans effectuer de nouvelles recherches, si ce dernier refuse le poste de reclassement qui lui est proposé.

Cependant, pour qu'il puisse en être ainsi, il est **impératif** que l'emploi de reclassement proposé au salarié et refusé par ses soins, **remplisse les conditions suivantes** :

- Il doit être approprié aux capacités du salarié ;
- Il doit tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;
- Il est conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;
- Il est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, le cas échéant, après la mise en œuvre de mutations, d'aménagements, d'adaptations ou de transformations de poste existant ou d'aménagements du temps de travail.

Remarque : Il conviendra d'être vigilant, dans la pratique, à la mise en œuvre de cette disposition, qui peut être, au premier abord, attrayante, pour l'entreprise.

En effet, il ne manquera pas sans doute d'y avoir un débat judiciaire sur la notion notamment d'emploi « aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé ».

La jurisprudence de la Cour de Cassation exige aujourd'hui de l'employeur, en cas de refus par le salarié d'un poste de reclassement, qu'il fasse de nouvelles offres au salarié jusqu'à épuisement des possibilités qui s'offrent à lui.

Tant que la Cour de Cassation n'aura pas donné son analyse de ces nouvelles dispositions, la prudence nous paraît s'imposer pour ne pas encourir une requalification du licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.

IV – LES ETAPES DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

A/ Une procédure commune à tous les dossiers d'inaptitude

Jusqu'à présent, il existait deux procédures de licenciement pour inaptitude, selon l'origine de celle-ci, à savoir professionnelle (à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) ou non professionnelle.

Rappel : traditionnellement, l'inaptitude d'origine professionnelle, régie par les articles L.1226-10 et suivants du Code du travail concernait l'inaptitude consécutive à une maladie professionnelle ou un accident du travail au sens du droit de la sécurité sociale, c'est-à-dire ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge par la CPAM.

Des décisions récentes de la Cour de cassation énoncent toutefois qu'il appartient au juge prud'homal d'apprécier si l'inaptitude est d'origine professionnelle, **indépendamment de la reconnaissance par la CPAM d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, exemple : inaptitude liée à des mauvaises conditions de travail.**

Désormais et depuis le 1^{er} janvier 2017, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non, la procédure est unifiée sur la base de l'ancienne procédure pour inaptitude d'origine professionnelle.

Attention : en cas de société appartenant à un groupe, des étapes supplémentaires liées à la recherche de solution de reclassement au sein du Groupe, doivent être effectuées.

Etape n°1 :

Courrier par lettre simple et télécopie au médecin du travail pour solliciter son avis sur les postes disponibles et ses conclusions et/ou propositions de reclassement + demande au médecin du travail de formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté

Etape n°2 :

Convocation des délégués du personnel (titulaires et suppléants) afin de les consulter sur les postes à proposer au salarié

Etape n°3 :

Tenue de la réunion des délégués du personnel : avis de ces derniers sur les propositions de reclassement et sur la procédure envisagée => rédaction d'un PV

Remarques :

- étape obligatoire même si l'employeur n'a aucune solution de reclassement à proposer.
- Compétence exclusive des délégués du personnel. La consultation des délégués du personnel ne peut pas être remplacée par celle du comité d'entreprise. En cas de délégation unique du personnel, penser à consulter la DUP en sa formation de délégués du personnel
- La consultation des délégués du personnel doit être faite impérativement avant toute proposition de poste au salarié.

- Obligation de recueillir l'avis de tous les DP titulaires présents à la réunion (mais convocation des titulaires et des suppléants)
- Avis collégial non exigé par la jurisprudence

Attention : pour un avis valable, fournir aux DP tous les éléments pour qu'ils puissent se prononcer en connaissance de cause

- La consultation ne doit être effectuée qu'une seule fois. En cas de refus par le salarié de l'emploi proposé, l'employeur doit poursuivre la recherche de reclassement mais il n'a pas à réitérer cette consultation avant de proposer un nouveau poste.
- Même si les délégués du personnel émettent un avis favorable, en considérant qu'il n'y a pas de reclassement possible, cet avis n'exonère pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement. En effet, le sens de l'avis des délégués du personnel est sans conséquence sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. (Cass, soc, 6 mai 2015, n° 13-25.727)

► **Sanction en cas de non-respect de la consultation des délégués du personnel : indemnité minimale de 12 mois de salaires bruts pour le salarié en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.**

S'agissant des licenciements pour inaptitude d'origine non professionnelle, la sanction pourrait être la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cependant, compte tenu de l'alignement des deux procédures, les juges pourraient également aligner les sanctions.

Etape n° 4 :

Convocation par LRAR du salarié à un entretien technique avec proposition de reclassement, sous réserve de l'avis médical du médecin du travail et des délégués du personnel (non obligatoire)

Etape n°5 :

Entretien technique avec le salarié et signature du compte rendu par l'employeur et le salarié (non obligatoire)

Etape n°6 :

- Soit reclassement du salarié avec signature d'un avenant à son contrat de travail
- Soit envoi par LRAR d'un courrier au salarié et au médecin du travail précisant les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié :
 - Impérativement par LRAR
 - Courrier à l'issue de la recherche de reclassement, en l'absence de toute possibilité de reclassement, ou en cas de refus par le salarié de toute possibilité de reclassement.
 - Envoi avant d'engager la procédure de licenciement (donc courrier distinct de la convocation à entretien préalable)

► **Sanction en cas de non-respect :**

Indemnité minimale de 12 mois de salaires bruts pour le salarié en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Dommages-intérêts en fonction du préjudice subi, en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle. Cependant, compte tenu de l'alignement des deux procédures, les juges pourraient également aligner les sanctions.

Etape n°7 :

Si aucun reclassement possible : convocation du salarié à un entretien préalable (délai de 5 jours ouvrables à compter du lendemain de la date de réception de la lettre par le salarié)

Etape n°8 :

Entretien préalable

Etape n°9 :

Notification du licenciement pour inaptitude médicalement constatée sans possibilité de reclassement par LRAR (délai de 2 jours ouvrables entre la date de l'entretien préalable et celle de l'envoi du courrier de licenciement)

Remarque : Procédure* à suivre en cas de mention dans l'avis médical que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » ou que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* ».

Etape n°1 :

Envoi par LRAR d'un courrier au salarié et au médecin du travail précisant les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié :

Etape n°2 :

Convocation du salarié à un entretien préalable (délai de 5 jours ouvrables à compter du lendemain de la date de réception de la lettre par le salarié)

Etape n°3 :

Entretien préalable

Etape n°4 :

Notification du licenciement pour inaptitude médicalement constatée sans possibilité de reclassement par LRAR (délai de 2 jours ouvrables entre la date de l'entretien préalable et celle de l'envoi du courrier de licenciement)

**En cas de groupe et compte tenu de la nouvelle formulation du code du travail (« dans un emploi » au lieu de « dans l'entreprise », il existe une incertitude sur l'étendue des obligations de l'employeur (dispense de recherche de reclassement dans l'entreprise, mais qu'en est-il au sein du groupe ?)*

En cas de recherche de solution de reclassement au sein du groupe, la consultation des délégués du personnel s'impose.

B/ Rupture du contrat et conséquences indemnitaires du licenciement pour inaptitude médicalement constatée

► Date de fin du contrat

Rupture du contrat de travail dès la notification du licenciement, à savoir la réception ou la première présentation par La Poste de la lettre de notification du licenciement au domicile du salarié.

► Sommes dues au salarié

- Si inaptitude d'origine professionnelle :
 - Solde de salaire si dépassement du délai d'un mois jusqu'à la date de réception ou de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié
 - Indemnité compensatrice de congés payés
 - Indemnité égale à l'indemnité de préavis (cette indemnité n'ouvre pas droit à congés payés)
 - Indemnité spéciale de licenciement : indemnité légale doublée ou indemnité conventionnelle

ATTENTION : En cas de refus sans motif légitime du salarié d'un poste de reclassement : paiement de l'indemnité légale non doublée ou conventionnelle de licenciement et pas de paiement de l'indemnité de préavis

- Si inaptitude d'origine non professionnelle :
 - Reprise du paiement du salaire si dépassement du délai d'1 mois jusqu'à la date de réception ou de première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié
 - Indemnité compensatrice de congés payés
 - Pas d'indemnité de préavis
 - Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement de droit commun. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité tient compte de la durée du préavis théorique (non exécuté et non payé)

► Même obligation de reclassement que dans l'hypothèse d'un CDI

Même périmètre de recherche

Obligation de reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois si le salarié n'est pas reclassé ou si le contrat n'a pas été rompu

Que se passe-t-il lorsque le terme du CDD tombe pendant le délai de reclassement ?

La procédure pour inaptitude ne reporte pas pour autant le terme du CDD fixé dans le contrat.

Premier cas de figure : le terme du CDD est plus d'un mois après le constat définitif d'inaptitude. Si l'employeur attend le terme du contrat sans rechercher à reclasser (ou, si le reclassement est impossible, sans procéder à la rupture du contrat), il devra reprendre le versement du salaire, passé le délai d'un mois et jusqu'au terme du CDD.

Par ailleurs, l'employeur pourrait être condamné à des dommages-intérêts pour le préjudice causé au salarié en raison de la perte d'une chance de reclassement du fait de l'inertie de l'employeur. C'est ce qui a été admis pour les salariés en CDI par la Cour de cassation.

Deuxième cas de figure : le terme du CDD est proche du constat d'inaptitude (dans un délai inférieur à un mois à compter de la visite de reprise). Il sera difficile de reprocher à l'employeur de ne pas avoir recherché un reclassement dans un temps si court, sauf si le salarié prouve qu'il y a abus de droit.

Troisième cas de figure : le CDD prévoit la possibilité d'être renouvelé à son terme. Seule l'inaptitude constatée par le médecin du travail peut fonder un refus de renouvellement (**Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-72.834**) ; en effet, le salarié ne peut faire l'objet de mesure discriminatoire en matière de renouvellement de son CDD en raison de son état de santé.

Faut-il proposer tous les postes disponibles, y compris ceux en contrat à durée indéterminée ?

Que le salarié inapte soit en CDI ou en CDD, l'employeur est tenu de rechercher un poste de reclassement. Mais le salarié ayant été embauché pour une mission particulière et pour un temps limité, il ne sera pas toujours facile pour l'employeur de déterminer quel autre type de poste, ce salarié pourrait occuper.

En tout état de cause, le poste proposé remettra en cause nécessairement le contrat initial puisqu'il s'agit d'un CDD conclu pour un objet bien précis et une durée précise. L'objet de ce contrat ayant disparu puisque le salarié n'est plus apte à effectuer la prestation prévue, le CDD initial prend fin. Si le salarié est reclassé, un nouveau contrat devra être conclu, il pourra s'agir d'un CDD comme d'un CDI. L'accord écrit du salarié est nécessaire car il s'agit d'une modification du contrat.

L'indemnité de précarité n'est pas due s'il est proposé au salarié un CDI puisqu'il s'agit d'un cas d'exonération prévue par le code du travail. Il en va autrement s'il s'agit d'un CDD.

► **Même procédure en cas de constat de l'impossibilité de reclassement**

Convocation à entretien préalable, entretien, notification de rupture anticipée de CDD pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement.

► **Seule spécificité : indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude :**

Le montant de l'**indemnité de rupture** est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement. Il est doublé en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, comme c'est le cas pour la rupture du contrat à durée indéterminée.

En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, l'indemnité à verser est au moins égale à :

- L'indemnité légale de licenciement. La condition d'ancienneté d'un an prévue par l'article L. 1226-4-3 du Code du travail ne s'applique pas *a priori* ; par conséquent, le montant de l'indemnité sera proratisé pour toute durée du contrat inférieure à un an ;
- Ou, si elle est plus favorable, l'indemnité conventionnelle de licenciement. Certes, il n'y a pas de certitude sur le point de savoir si l'indemnité conventionnelle, dans l'hypothèse où elle est plus favorable, est due mais l'intention du législateur a été d'aligner le montant de l'indemnité de rupture anticipée du CDD pour inaptitude sur celui de l'indemnité de licenciement.

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, le montant de l'indemnité est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égal au double de l'indemnité légale de licenciement (et non au double de l'indemnité conventionnelle).

L'**indemnité de précarité**, correspondant à 10 % des rémunérations déjà versées, se rajoute à cette indemnité spécifique. En effet, la rupture anticipée du contrat en cas d'inaptitude ne figure pas dans la liste des cas d'exonérations du versement de l'indemnité de précarité figurant à l'article L. 1243-9 du code du travail.

Est également due l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

En revanche, si l'inaptitude est d'origine professionnelle, aucune indemnité compensatrice préavis n'est due car la rupture anticipée du CDD ne donne lieu à aucun préavis, contrairement au licenciement dans le cas d'un CDI.

D/ Le cas particulier des salariés protégés

- Procédure identique à celle applicable aux salariés non protégés, jusqu'à l'entretien préalable
- Après l'entretien préalable :
 - Consultation du comité d'entreprise
 - Demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail

- Notification du licenciement si autorisation obtenue.
- ▶ Rôle de l'Inspecteur du travail :
- Vérification du respect de l'obligation de reclassement
- Vérification du respect de la procédure + procédure spécifique salarié protégé

Attention : s'il n'a pas été contesté, l'Inspecteur est lié par l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail => ne peut donc pas apprécier la réalité de l'inaptitude.

Remarques :

- La saisine de l'Inspecteur du travail interrompt le délai d'un mois après l'entretien préalable de notification de licenciement.
- En revanche, elle ne suspend pas le délai d'un mois au terme duquel court l'obligation de reprise du versement du salaire.
- L'inspecteur du travail n'a pas à rechercher la cause de l'inaptitude, y compris dans le cas où la faute indiquée par le salarié résulte d'un harcèlement moral. (Cass, soc, 27 novembre 2013, n° 12-20.301)
- Néanmoins, s'il apparaît que l'inaptitude est en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice du mandat, aucune autorisation de licenciement ne pourra être valablement délivrée. (CE, 21 septembre 2016, n° 396887) Dans ce cas l'Inspecteur du travail serait tenu de refuser l'autorisation de licenciement.

Synthèse des nouvelles règles applicables à compter du 1^{er} janvier 2017

	Avant le 1-1-2017	Depuis le 1-1-2017
Surveillance médicale générale		
Surveillance à l'embauche	Visite médicale d'embauche avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai Vérification de l'aptitude médicale au poste par le médecin du travail, information et prévention	Visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivant la prise de poste Information et prévention par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail
	Dispense si visite médicale d'aptitude dans les 12 mois précédents ayant conclu à l'aptitude et en cas d'affectation sur un poste similaire	Dispense si visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents, affectation sur un poste similaire, et absence d'avis d'inaptitude ou de mesures individuelles préconisées par le médecin du travail pendant 5 ans
Surveillance périodique	Examen médical tous les 24 mois pratiqué par le médecin du travail	Visite d'information et de prévention tous les 5 ans au maximum pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail
Visite médicale de reprise	Obligatoire après : - un congé de maternité - un arrêt de travail pour maladie professionnelle - un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel	Obligatoire après : - un congé de maternité - un arrêt de travail pour maladie professionnelle - un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel
Surveillance médicale adaptée ou renforcée		
Travailleurs de nuit	Visite médicale d'aptitude avant l'embauche Suivi périodique au moins tous les 6 mois	Visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste Suivi périodique tous les 3 ans au maximum
Jeunes de moins de 18 ans	Visite médicale d'aptitude avant l'embauche Suivi périodique tous les 2 ans au maximum	Visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste Suivi périodique tous les 3 ans au maximum Suivi médical renforcé en cas d'affectation à des travaux dangereux
Salariées enceintes, venant	Surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail, qui peut prescrire des visites	Possibilité d'être orientée à tout moment vers le médecin du travail, qui peut pratiquer un examen médical et

d'accoucher ou allaitantes	médicales supplémentaires et préconiser une adaptation du poste ou l'affectation à un autre poste	préconiser une adaptation du poste ou l'affectation à un autre poste
Travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité	Visite médicale d'aptitude avant l'embauche Suivi périodique tous les 2 ans au maximum	Réorientation vers le médecin du travail après la visite d'information et de prévention Suivi périodique tous les 3 ans au maximum
Travailleurs occupant un poste à risque	Surveillance médicale renforcée : - visite médicale d'aptitude préalable à l'embauche - suivi périodique tous les 2 ans au maximum	Surveillance médicale renforcée : - visite médicale d'aptitude préalable à l'embauche - suivi périodique par le médecin du travail tous les 4 ans au maximum + visite intermédiaire par un membre de l'équipe pluridisciplinaire au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail

Inaptitude

Constatation de l'inaptitude physique	Sauf danger immédiat ou visite de pré reprise dans les 30 jours précédents, déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude du poste et des conditions de travail - de 2 examens médicaux espacés de 15 jours au minimum	Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude du poste et des conditions de travail - d'un échange avec l'employeur et le salarié - d'un examen médical ou, si nécessaire, de 2 examens médicaux espacés de 15 jours au maximum
Recours contre l'avis du médecin du travail	Recours devant l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois	Recours devant la formation de référé du conseil de prud'hommes, qui désigne un médecin expert près la cour d'appel, dans un délai de 15 jours
Recherche de reclassement	Consultation des délégués du personnel et envoi d'un courrier des motifs s'opposant au reclassement uniquement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle	Consultation des délégués du personnel et envoi d'un courrier des motifs s'opposant au reclassement dans tous les cas sauf mention expresse dans l'avis médical (dernier alinéa de l'article R.4624-42 du Code du travail)

V – INAPTITUDE ET AUTRES MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A/ Hypothèse de la rupture conventionnelle

Principe : => impossibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte, sous peine de nullité de la rupture.

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur cette question, mais certaines juridictions du fond ont considéré que la rupture conventionnelle conclue avec un salarié déclaré inapte était nulle.

Conseil de Prud'hommes des Sables d'Olonne 25 mai 2010

Cour d'appel de Poitiers, 28 mars 2012 : nullité de la rupture conventionnelle signée avec un salarié déclaré inapte (salarié déclaré inapte suite à la suite d'un accident du travail et rupture conventionnelle conclue juste avant la 2^{ème} visite médicale.)

Depuis un arrêt du 30 septembre 2014, la Cour de cassation a assoupli sa position à l'égard de la possibilité d'utiliser la rupture conventionnelle avec les salariés bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement.

Ainsi elle admet, qu'à l'égard des salariées en congé de maternité, « sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail »

Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149

Cette jurisprudence pourrait être transposable aux salariés déclarés inaptes. A ce jour, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée.

B/ Prise d'acte de la rupture

Un salarié déclaré inapte peut prendre acte de la rupture de son contrat en raison de faits qu'il reproche à son employeur. C'est ce qu'admet la Cour de cassation à l'égard d'un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail.

Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.822

Si l'employeur considère injustifiée la prise d'acte, c'est à lui de rapporter la preuve. Ainsi :

- Lorsque le salarié, déclaré inapte suite à un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, c'est à l'employeur de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat

Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-70.838

- Lorsque le salarié déclaré inapte prend acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à l'employeur de ne pas avoir adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a procédé à une telle adaptation. A défaut, la prise d'acte a les effets d'un licenciement abusif. Au contraire, si l'employeur rapporte une telle preuve, la prise d'acte aura les effets d'une démission. Ce n'est pas au salarié de rapporter la preuve que l'employeur n'a pas respecté les recommandations du médecin du travail

Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878

VI – LES PRINCIPAUX CONTENTIEUX LIES A L'INAPTITUDE

Les contentieux les plus courants suite à un licenciement pour inaptitude :

- ▶ Employeur non diligent sur les recherches de reclassement
- ▶ Non-respect d'une étape de la procédure
- ▶ Inaptitude en raison d'une situation de harcèlement
- ▶ Inaptitude suite à une faute inexcusable de l'employeur