



# Les principales questions relatives à l'inaptitude physique du salarié

Réunion informations sociales

15 et 18 avril 2013

# L'inaptitude : un sujet toujours d'actualité...

- **Un sujet générateur d'un contentieux important** devant la chambre sociale de la Cour de cassation :
  - 2012 : 216 arrêts sur 2278 (9,4%)
  - 2011 : 264 arrêts sur 2703 (9,7%)
  - 2010 : 196 arrêts sur 2579 (7,6%)
  - 2009 : 252 arrêts sur 2603 (9,6%)
  - 2008 : 121 arrêts sur 2272 (5,3%)
- **Dernière réforme sur le sujet** : le 30 janvier 2012, publication de du [décret n 2012-135](#) relatif à l'organisation de la médecine du travail, *JO du 31, p. 1779*
- **Attente** d'un arrêté du ministère du travail fixant **le modèle mis à jour de la fiche d'aptitude** délivrée par le médecin du travail à l'issue de chacun des examens médicaux réalisés conformément à la réglementation.
- Davantage d'inaptitudes depuis **l'augmentation de l'âge de la retraite...**
- **Difficultés d'obtenir les visites obligatoires** en raison de la pénurie de médecins du travail...

# I. Pendant l'arrêt de travail...



# Le salarié est déclaré **invalide** : que doit faire l'employeur ?

Dès que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité **sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail**, il appartient à l'employeur de **prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise**.

[Cass soc 25 janvier 2011, n°09-42.766](#)

[Cass soc 25 mai 2011, n°09-71548](#)

Décision du 23 janvier 2013 : évolution de la JP (c'est au salarié de prendre l'initiative de dire à l'employeur s'il souhaite ou non reprendre le travail).

## Rappel :

- L'invalidité ne constitue, en elle-même, vis-à-vis de l'employeur, **ni une justification de l'absence, ni un motif légitime d'absence du salarié**.
- L'invalidité ne concerne que les relations entre le salarié et la CPAM.
- La CPAM bascule le salarié dans le régime de l'invalidité :
  - ✓ parce qu'elle estime que son état de santé est consolidé (dans ce cas, plus d'arrêt de travail, puisque, par définition, le salarié n'est plus en situation d'incapacité **temporaire** de travail) ;
  - ✓ parce que le salarié a épuisé ses droits aux indemnités journalières, sans pour autant que son état de santé soit consolidé (dans ce cas, le salarié peut continuer d'envoyer des arrêts de travail de son médecin traitant).

# Le salarié est déclaré **invalide** : que doit faire l'employeur ?

Le salarié informe son employeur...	L'employeur doit...	L'employeur peut...
« Je suis en invalidité et je souhaite reprendre le travail »	Organiser une visite de reprise	Si le salarié ne se présente pas à la visite de reprise : mise en demeure...
« Je suis en invalidité »	Organiser une visite de reprise	Si le salarié ne se présente pas à la visite de reprise : mise en demeure...
« Je suis en invalidité et je ne souhaite pas reprendre le travail »	Pas d'obligation d'organiser une visite de reprise	L'employeur met en demeure le salarié de justifier son absence par l'envoi d'un arrêt de travail <b>ou</b> convient avec lui d'un congé sans solde
« Je suis en invalidité et je souhaite que mon contrat de travail soit suspendu, sans rémunération » <i>(pour bénéficiaire d'un régime de prévoyance par exemple)</i>	Pas d'obligation d'organiser une visite de reprise	-Accepter la demande du salarié (réponse écrite) -Refuser la demande du salarié et mettre en demeure de salarié de reprendre le travail (dans ce cas, l'employeur organise une visite de reprise) ou de justifier son absence par l'envoi d'un arrêt de travail.
Le salarié envoie une prolongation d'arrêt de travail	Pas d'obligation d'organiser une visite de reprise <a href="#">Cass soc 6 octobre 2010, n°09-13.149</a>	

# Le salarié peut-il être déclaré inapte **pendant** un arrêt maladie ?

- **Principe**

L'inaptitude est généralement constatée lors de la visite de reprise, laquelle a lieu **à l'issue de l'arrêt de travail**

[Article R. 4624-22](#) : Le salarié bénéficie d'un examen de reprise **après une absence** d'au moins trente jours...

[Article R. 4624-23](#) : l'examen de reprise a pour objet de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à **reprendre son poste** (...). Dès que l'employeur a connaissance de **la date de la fin de l'arrêt de travail**, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de 8 jours à compter **de la reprise du travail** par le salarié.



Arrêt maladie

Visite de  
reprise

- **Exception**

**La visite de reprise anticipée** : la Cour de cassation admet la validité de la visite de reprise avant la fin de l'arrêt de travail, **pendant l'arrêt maladie**



Arrêt maladie

Visite de  
reprise  
anticipée

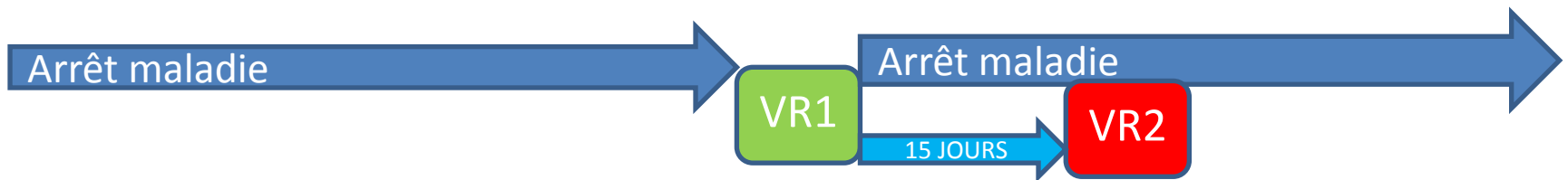
# Quelles sont **les conditions** de la visite de reprise anticipée ?

- La visite de reprise anticipée est valable si :
  - ✓ Elle est l'initiative du salarié ou du médecin du travail
  - ✓ Elle n'est pas qualifiée de « *pré-reprise* »
  - ✓ Le médecin du travail, au cours de cette visite, se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié
  - ✓ **L'employeur a été préalablement informé de l'organisation de cette visite**



« être informé **du résultat** d'une visite » ne veut pas dire « être averti au préalable de l'organisation d'une visite » [Cass. soc., 12 décembre 201, n° 11-30312](#)

Quelles différences entre  
les visites de reprises (à l'issue de l'arrêt de travail) et  
les visites de reprises anticipées (pendant l'arrêt de travail) ?





# La visite de **pré-reprise**: conditions de validité et effets ?

## Articles du code du travail

**Article R. 4624-20** : En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés **en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois**, une visite de préreprise **est organisée** par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

**Article R. 4624-21** : Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1° Des **aménagement et adaptations** du poste de travail ;

2° Des **préconisations de reclassement** ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

**Sauf opposition dûment motivée du salarié, il informe l'employeur** et le médecin conseil de ces recommandations afin que **toutes les mesures soient mises en œuvre** en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

**Article R. 4624-23** : (...) Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou **lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours** au plus, **l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen**.

- ✓ Un examen médical d'un salarié en arrêt maladie d'une durée de moins de 3 mois ne peut pas être une visite de préreprise
- ✓ Une inaptitude ne peut être constatée en un seul examen médical si l'examen de préreprise a eu lieu il y a plus de 30 jours

# Lien entre la visite de préreprise et la visite de reprise : quelles obligations pour l'employeur ?

Arrêt maladie d'une durée de plus de 3 mois

Visite de  
préreprise

**Le médecin du travail** recommande :

- 1° Des **aménagement**s et **adaptations** du poste de travail
- 2° Des **préconisations de reclassement**
- 3° Des **formations professionnelles** à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle

Sauf si le salarié s'y est opposé, **l'employeur est informé** des conclusions de la préreprise.

**L'employeur doit alors chercher** une adaptation de poste et/ou un reclassement **mais sans offre ferme**

Il ne peut faire au salarié que **des offres conditionnelles**

Visite de  
reprise n° 1  
(si + de 30 jours  
depuis la préreprise)

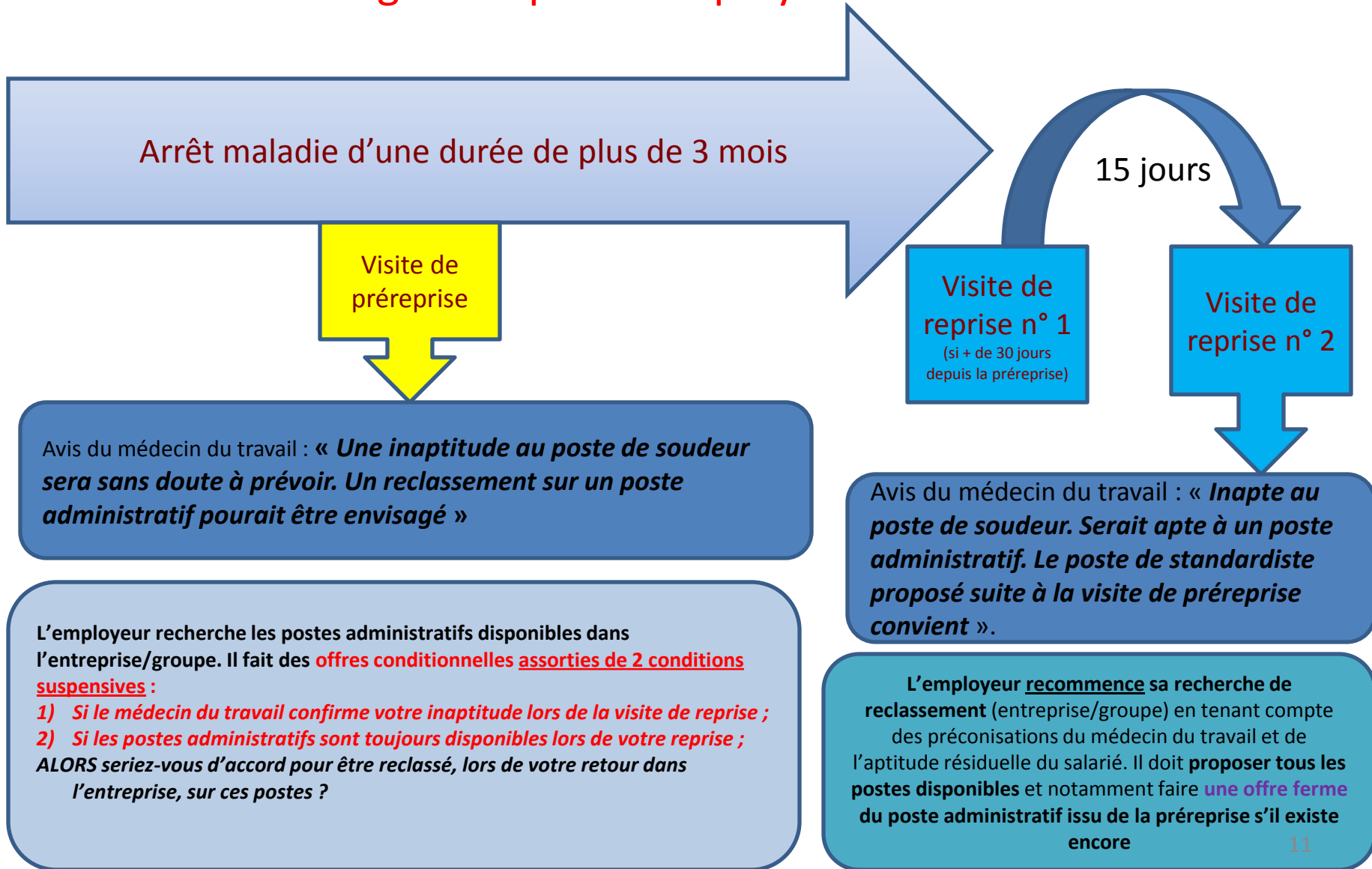
15 jours

Visite de  
reprise n° 2

**Le médecin du travail** examine les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement **faites par l'employeur suite aux préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise.**

**L'employeur cherche un reclassement** (entreprise/groupe) en tenant compte des préconisations du médecin du travail **même s'il a déjà fait des recherches suite à la préreprise...**<sup>10</sup>

# Lien entre la visite de préreprise et la visite de reprise : quelles obligations pour l'employeur ? **EXEMPLE**



## II. Les formulations du médecin du travail...



# Que faire si le médecin du travail déclare le salarié « *inapte pour harcèlement moral* » ?

- La formulation « *inapte pour harcèlement moral* » est rarement indiquée de manière expresse par le médecin du travail
- L'employeur doit cependant être attentif à certaines formulations qui laissent présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral.

## Exemples :

- ✓ « *Inapte définitivement à tous postes. Apte à un poste extérieur à l'entreprise...* ».
- ✓ « *Inapte à son poste. Apte à un poste identique dans un autre service* »
- ✓ « *Inapte dans les conditions de travail actuelles* »
- ✓ « *Inapte en raison d'une souffrance au travail* »
- ✓ « *Inaptitude à un poste en contact avec les autres salariés ou la direction* » ([Cass. soc, 13 février 2013, n° 11-27652](#))

# Comment l'employeur doit-il réagir ?



L'employeur ne peut pas prendre le risque de licencier un salarié pour inaptitude lorsque celle-ci trouve son origine dans des faits de harcèlement moral.

En effet, le **licenciement pour inaptitude** qui tire son origine **d'agissements de harcèlement moral** est **nul**

Cass. Soc, 12 mai 2010, [n° 09-40910](#)

Cass. Soc, 17 octobre 2012, [n°11-22553](#)

## Solution :

L'employeur doit traiter **en premier lieu la question du harcèlement moral** en menant une enquête **avant d'éventuellement licencier le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.**

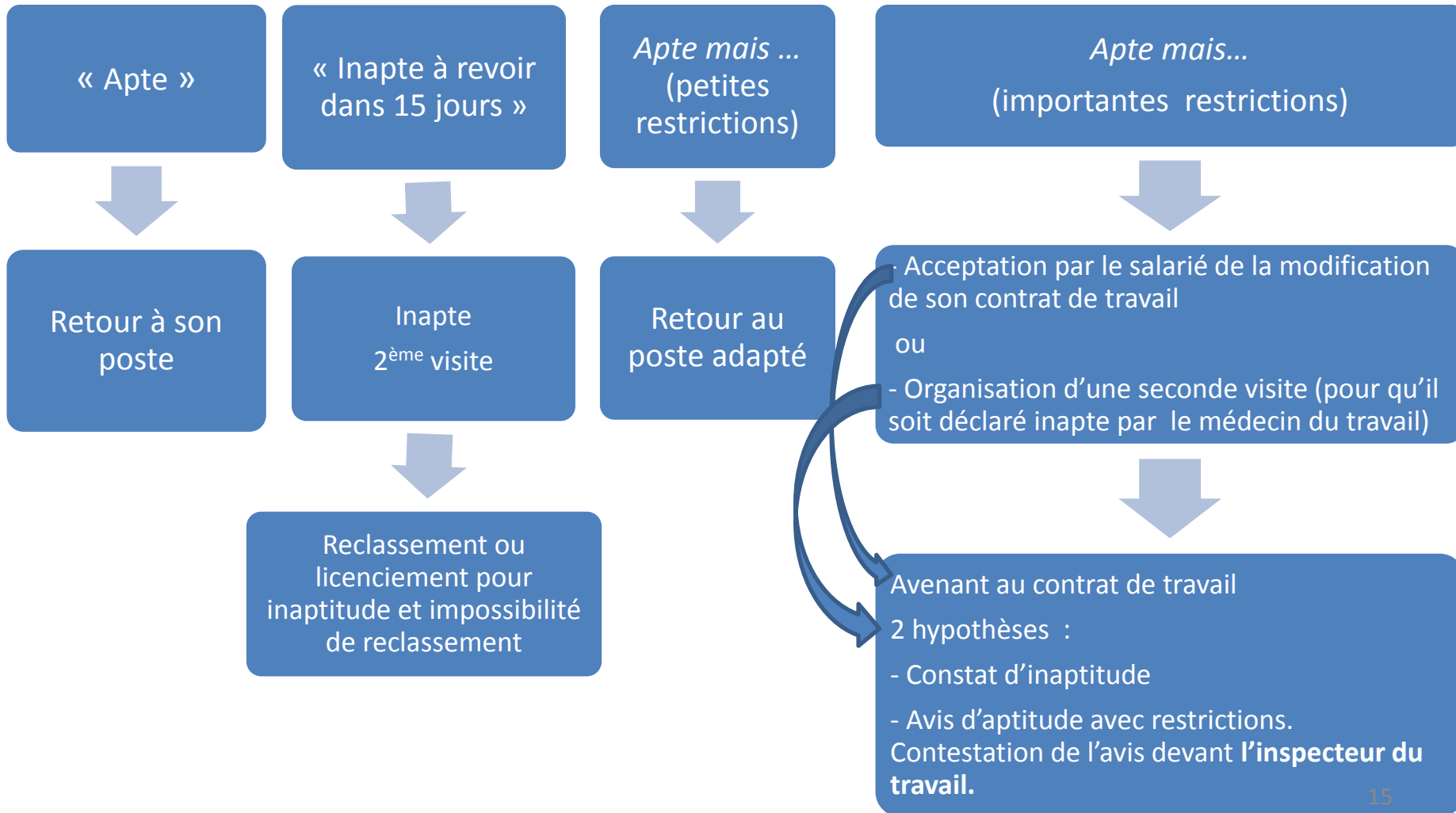
Cette enquête se fait par tous moyens (**écrire au salarié** pour lui demander de **s'expliquer** sur la situation qu'il subit et mener une **enquête contradictoire** afin de prendre les mesures qui s'imposent).

L'employeur peut aussi **écrire au médecin du travail** afin de demander des **précisions** sur les possibilités de reclassement du salarié.

**Si l'enquête aboutit à la non existence de harcèlement moral**, l'employeur pourra alors licencier le salarié pour inaptitude.

**Si l'enquête aboutit à l'existence d'une situation de harcèlement moral**, l'employeur devra prendre toutes les mesures pour faire cesser cette situation ce qui aura un impact sur l'inaptitude ou l'aptitude restante du salarié...

# Rappel des formulations du médecin du travail lors de la 1<sup>ère</sup> visite



# Le salarié est déclaré « *apte* » avec d'importantes restrictions à la première visite : que faire ?

## Les fausses bonnes idées

Déclencher les recherches de reclassement (le salarié n'est pas définitivement inapte).

Proposer un poste temporaire au salarié.

Faire travailler le salarié .

Contester l'avis d'aptitude devant l'inspecteur du travail.

## Les bons réflexes

Soit signer un avenant au contrat de travail tenant compte des restrictions (le salarié a accepté les modifications de son contrat de travail).

Soit organiser une seconde visite médicale auprès du médecin du travail de telle sorte qu'il le déclare **inapte** lors du second examen.



# Le salarié est déclaré « apte » avec d'importantes restrictions à la première visite : que faire ?

	Aptitude avec des faibles restrictions n'emportant pas modification du contrat de travail	Aptitudes avec des restrictions emportant modification du contrat de travail
<b>Formalisation</b>	Adaptation du poste. <b>Pas de nécessité de rédiger un avenant au contrat de travail.</b>	Nécessité d'un avenant au contrat de travail ( <a href="#">Cass. soc., 29 novembre 2011, n° 10-19435</a> )
<b>Possibilité de licencier le salarié si le salarié s'oppose à l'adaptation de son poste</b>	Oui, si le salarié refuse de travailler aux nouvelles conditions. Licenciement disciplinaire possible.	Si le salarié s'oppose, situation de blocage car pas de motif de licenciement : <ul style="list-style-type: none"><li>• puisque le salarié est déclaré apte</li><li>• Pas de motif économique de licenciement</li></ul>
<b>Solutions</b>		Organiser une 2 <sup>ème</sup> visite espacée de deux semaines. Contacter le médecin du travail pour qu'il le déclare inapte.

# Le salarié est déclaré « apte » avec d'importantes restrictions à la seconde visite : que faire ?

La Cour de cassation refuse désormais de considérer que la formulation « apte au poste » avec d'importantes restrictions est de fait, une inaptitude au poste.

- [Cass soc 10 novembre 2009 n° 08-42674](#) : JS n°745, p. 400 « *Apte avec restrictions, pas de manutention difficile, pas de travaux bras en l'air, ni épaules décollées, pas de ponçage, il faut s'orienter vers des travaux légers et divers de lustrage, de retouche, de dégraissage sur table, de chargement-déchargement de chaîne pour des pièces légères faciles à manipuler, aide à l'atelier protos* ».
- **Attendu de principe** : Attendu que l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail **s'impose aux parties** et **qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail** ; qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du Travail.
- **Que faire ?**  
**Saisir l'inspecteur du travail** sur le fondement de l'article L. 4624-1 du code du Travail pour qu'il confirme que le salarié est bien **INAPTE** à son poste de travail.

# Qu'est ce que le temps partiel thérapeutique ?

- Le temps partiel thérapeutique est une période à durée déterminée qui permet à un salarié, pour des raisons de santé, de réduire son temps de travail et de percevoir en complément des IJ. Le salarié cumule un salaire (travail à temps partiel) et des IJ (versées au titre de son temps partiel thérapeutique).
- Le temps partiel thérapeutique **n'est pas une période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie.**
  - ➡ pas de complément employeur à verser car les IJ perçues par le salarié ne le sont pas au titre de la maladie mais au titre du temps partiel thérapeutique ([Cass. soc., 21 mars 2007, n° 06-40891](#)).
- La suspension du contrat de travail prend fin au terme de l'arrêt de travail qui précède éventuellement le temps partiel thérapeutique ([Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-17421](#)).
- Le temps partiel thérapeutique est mis en place sur demande du médecin traitant, et à l'initiative du médecin du travail et après accord du médecin conseil de la CPAM.
- Pas de possibilité pour l'employeur de s'y opposer lorsqu'il est préconisé par le médecin du travail.

# Que faire si le salarié est déclaré « apte dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique » ?

Formulation de l'avis	Obligations pour l'employeur
<p><b>Apte à temps partiel thérapeutique sans restriction</b> <b>OU</b> <b>Apte à temps partiel thérapeutique avec de faibles restrictions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solliciter le médecin du travail sur ses préconisations en matière de répartition des horaires de travail</li><li>• Rédaction d'un <b>avenant au contrat</b> de travail à durée déterminée (pour le temps partiel thérapeutique exclusivement).</li></ul>
<p><b>Apte à temps partiel thérapeutique avec d'importantes restrictions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solliciter le médecin du travail afin qu'il organise une seconde visite et qu'il déclare le salarié inapte.</li><li>• Si le salarié accepte la modification de son contrat de travail<ul style="list-style-type: none"><li>- Solliciter le médecin du travail sur ses préconisations en matière de répartition des horaires de travail ;</li><li>- Rédaction d'un avenant au contrat de travail .</li></ul></li></ul>

# Que faire lorsque le médecin du travail refuse de recevoir le salarié pour un examen médical ?

## Rappel des visites organisées auprès du médecin du travail

Initiative de la visite	Types de visite	Articles du code du Travail
<b>Employeur</b>	Embauche	R. 4624-10
	Périodique	R. 4624-16
	Surveillance médicale renforcée	R. 4624-18
	Reprise	R. 4624-22
	Examen à la demande	R. 4624-17
<b>Salarié</b>	Pré-reprise	R. 4624-20
	Examen à la demande	R. 4624-17
<b>Médecin traitant</b>	Pré-reprise	R. 4624-20
<b>Médecin conseil de la CPAM</b>	Pré-reprise	R. 4624-20

# Que faire lorsque le médecin du travail refuse de recevoir le salarié pour un examen médical ?

L'employeur peut être amené à **organiser une visite à son initiative** dans les cas suivants :

- Aptitude avec importantes restrictions (sans 2<sup>ème</sup> visite de prévue) ;
- Arrêt de travail AT/MP pendant le délai d'un mois ;
- Mauvaise formulation du danger immédiat ;
- Doutes sur l'aptitude d'un salarié ;
- Absences fréquentes et répétées ;
- Etc.

➡ L'employeur a toujours la possibilité de faire passer une visite (article R. 4624-17 du code du Travail qui dispose qu'« *Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande.* »)

# Que faire si le médecin du travail déclare le salarié « *inapte à tout postes* » ?

La formulation « *inapte à tout poste* » ...

❖... n'est pas un « *danger immédiat* »

[Cass soc 16 décembre 2010](#)

❖... oblige l'employeur à **saisir à nouveau le médecin du travail** en vue de rechercher des possibilités de reclassement

Cass. soc., 24 avril 2001, *Hild c/ Akyol* ;

Cass. soc., 7 mai 2002, *Jurisp. soc.* n° 681, p. 42, 2<sup>e</sup> arrêt.

❖... ne dispense pas l'employeur de **rechercher un reclassement** dans l'entreprise et dans le groupe

Cass soc. 9 juillet 2008, n° 07-41.318

Cass soc 30 mai 2009 n° 08-41127 [Juris soc 744 p 365](#)

[Cass soc 16 septembre 2009, n°08-42212](#)

[Cass soc 12 avril 2012, n°11-14973](#)

[Cass soc 11 juillet 2012, n°11-13841](#)

[Cass soc 11 juillet 2012, n° 11-16639](#)

[Cass soc 17 octobre 2012, n° 11-18537](#)

# III. Pendant le délai d'un mois...





Que se passe-t-il si le salarié présente  
pendant le délai d'un mois...

...un arrêt de travail de droit commun ?

...un arrêt AT/MP?

Questions	Le salarié présente un arrêt de travail de droit commun	Le salarié présente un arrêt de travail AT ne nécessitant pas une visite de reprise obligatoire (- de 30j)	Le salarié présente un arrêt de travail AT/MP nécessitant une visite de reprise obligatoire (Cass. soc., 26 janv 2005, n° 03-41524)
L'employeur doit-il verser un <b>complément employeur</b> ?	Non : Règle de la 1 <sup>ère</sup> cause de suspension (Cass. soc., 24 juin 2009, n° <a href="#">08-42618</a> )	Non : Règle de la 1 <sup>ère</sup> cause de suspension (Cass. soc., 24 juin 2009, n° <a href="#">08-42618</a> )	Oui : L'arrêt AT/MP prévaut sur l'inaptitude (Cass. soc., 26 janvier 2005, n° <a href="#">03-41524</a> )
Doit-il <b>continuer</b> de rechercher un reclassement ?	Oui	Oui	Non : L'arrêt AT/MP prévaut sur l'inaptitude
Peut-il licencier <b>pendant</b> l'arrêt de travail ?	Oui	Non : Protection contre le licenciement (Art. L 1226-9 CT)	Non : Protection contre le licenciement (Art. L 1226-9 CT)
Peut-il licencier <b>après</b> l'arrêt de travail ?	Oui	Oui	Non : Protection jusqu'à la visite de reprise (Cass. soc., 10 mai 2001, n° <a href="#">98-45206</a> )
Doit-il organiser une <b>visite de reprise</b> ?	Non	Non	Oui : L'arrêt AT/MP prévaut sur l'inaptitude

Que se passe-t-il si le salarié  
n'est ni reclassé ni licencié  
après le délai d'un mois ?

## Obligation de reprise des salaires à l'issue du délai d'un mois

<b>Articles relatifs à la reprise des salaires</b>	<p><i>L. 1226-4 CT : inaptitude de droit commun</i></p> <p><i>L. 1226-11 CT : inaptitude d'origine professionnelle</i></p>
<b>Début de la reprise des salaires ?</b>	Le <b>lendemain</b> du délai d'un mois, lequel délai court à compter de la déclaration définitive de l'inaptitude (Danger immédiat ou 2 <sup>e</sup> visite)
<b>A quelle date prend fin la reprise des salaires ?</b>	Au jour de notification du <b>licenciement</b> (date d'envoi de la lettre : Cass. soc., 6 mai 2009, n° <a href="#">08-40395</a> , JS 741 p. 253) ou au jour du <b>reclassement</b> (avenant ou lettre d'information)
<b>Quel salaire verser ?</b>	Le salaire du salarié <b>avant sa suspension</b> pour inaptitude = salaire + heures supplémentaires qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé + indemnité de congés payés (Cass. soc., 4 avril 2012, n° <a href="#">10-10701</a> ) Impossibilité de déduire du salaire à verser les <b>IJ</b> et la <b>prévoyance</b> (Cass. soc., 22 octobre 1996, n° <a href="#">94-43691</a> )
<b>Quelle sanction en cas d'absence de reprise des salaires ?</b>	Ne prive pas de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude (Cass. soc., 20 septembre 2006, n° <a href="#">05-42930</a> ) Permet au salarié de <b>prendre acte</b> de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave (Cass. soc., 26 janvier 2011, n° <a href="#">09-43139</a> et <a href="#">09-72012</a> , JS n° 759 p. 98) ... mais pas de justifier une demande la <b>résiliation judiciaire</b> du contrat de travail (Cass. soc., 13 février 2013, n° <a href="#">11-27310</a> )

# Quelle issue pour un salarié déclaré inapte qui ne peut pas être reclassé ?

- Il n'y a que deux issues de prévu pour la procédure d'inaptitude :  
(art. L. 1226-4 et L. 1226-11 CT)

**OU** – Le reclassement du salarié  
– Le licenciement pour inaptitude

- Toute autre issue est interdite :



- Licenciement économique (Cass. soc., 10 mai 2012, n° [11-11854](#))
- Rupture d'un commun accord (Cass. soc., 12 février 2002, n° [99-41698](#))
- Rupture conventionnelle homologuée (Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 ; Cour d'appel de Poitiers, 28 mars 2012, n° 10/02441)

- Sauf :

- Le salarié inapte d'origine professionnelle peut être **mis à la retraite**  
Mais l'employeur doit verser l'indemnité légale doublée  
(Cass.soc., 4 juin 1998, n° [95-41832](#))

# IV. L'inaptitude d'origine professionnelle



# Quelles sont les conséquences du caractère professionnel d'un arrêt de travail ?

**Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent :**

- dès lors que l'inaptitude du salarié ou les réserves affectant son aptitude, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-40436, [Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11699](#)).
- Si l'arrêt de travail qui précède la déclaration d'inaptitude est un arrêt de travail AT/MP ;

Les règles protectrices ne sont pas subordonnées :

- à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude ([Cass.soc., 9 juin 2010, n°09-41040](#)) ;
- à la prise en charge par la CPAM de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle au titre des risques professionnels ([Cass.soc., 19 mars 2008, n° 06-45817](#)) ;

La protection s'applique jusqu'à la visite de reprise ([Cass. soc. 22 octobre 1996, n° 94-42971](#)).



**Protection contre le licenciement** (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat = article L. 1226-9 du code du Travail)

**Procédure de licenciement pour inaptitude dérogatoire à celle du droit commun.** Au moindre doute sur le caractère professionnel de l'inaptitude : mener la procédure renforcée à titre conservatoire.

Deux indications sur l'origine professionnelle de l'inaptitude :

- La mention de l'origine professionnelle de l'inaptitude sur l'avis d'inaptitude ;
- La perception par le salarié de l'indemnité temporaire d'inaptitude (article D. 433-2 du code de la Sécurité sociale) pendant le délai d'un mois

**Réintégration du salarié sur son poste ou un poste similaire à l'issue de son arrêt de travail**

[emploi similaire = emploi comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial ([Cass. soc., 24 mars 2010, n° 09-40339](#))].

# Quels sont les risques d'un manquement de l'employeur aux obligations résultant d'une inaptitude d'origine professionnelle ?

**Article L. 1226-15 du code du Travail :** Le juge peut prononcer la réintégration du salarié. En cas de refus par l'une ou l'autre des 2 parties, **droit à une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire .**

## Situations visées par l'article L. 1226-15 du code du Travail

- Absence de réintégration du salarié à son poste ou à un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente (article L. 1226-8 du code Travail)
- Absence de reclassement (article L. 1226-10 du code du Travail)
- Absence de reclassement sur un poste aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (article L. 1226-10 du code du Travail)
- Absence de consultation des DP (article L. 1226-10 du code du Travail)
- Absence de sollicitation du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adaptée (article L. 1226-10 du code du Travail)
- Absence de licenciement et de reclassement à l'issue du délai d'un mois (article L. 1226-11 du code du Travail)



## Quelles sont les différences de procédure entre une inaptitude de droit commun et une inaptitude d'origine professionnelle ?

	Inaptitude de droit commun	Inaptitude d'origine professionnelle
<b>Dès la déclaration définitive d'inaptitude</b>	Recherche de reclassement	Recherche de reclassement
		Sollicitation du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation (entreprise de + 50 salariés)
		Consultation des DP sur les propositions de reclassement (article L. 1226-10, alinéa 2, du code du Travail)
	Proposition de reclassement au salarié	Proposition de reclassement au salarié
	Avenant au contrat de travail si besoin	Avenant au contrat de travail si besoin
<b>A défaut de reclassement (pas de possibilité de reclassement ou refus de reclassement)</b>		Lettre adressée au salarié sur l'impossibilité de reclassement (article L. 1226-12 du code du Travail)
	Convocation	Convocation
	Entretien	Entretien
	Notification	Notification
		Versement de l'indemnité de licenciement légale doublée ou conventionnelle « simple » si celle-ci est plus favorable.

Rappel : les règles relatives à l'inaptitude d'origine professionnelle ne sont pas applicables à l'accident de trajet !

# A quel moment l'employeur doit-il écrire au salarié pour lui faire part de l'impossibilité de reclassement ?

Article L. 1226-12, alinéa 1, du code du Travail :

*« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. »*

La jurisprudence considère qu'il résulte de l'article L. 1226-12 du code du Travail que l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement **avant que ne soit engagée la procédure de licenciement** ([Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-24517](#)).

# Quid de l'indemnité de préavis en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ?

- **Indemnité de préavis en cas d'inaptitude d'origine professionnelle :**  
Le salarié touche une indemnité compensatrice d'un montant « *égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis* » (article L. 1226-14 du code du Travail).  
Le paiement de l'indemnité n'a pas pour effet de faire reculer la date de cessation du contrat de travail. **La cessation du contrat de travail intervient dès la notification du licenciement** ([Cass. soc., 15 juin 1999, n° 97-15328](#)).
- L'indemnité versée est égale à l'indemnité compensatrice de préavis. Elle est soumise à cotisations sociales mais **n'a pas la nature** d'une indemnité de préavis et ne donne pas droit à une majoration de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- **Salarié handicapé déclaré inapte d'origine professionnelle :**  
La règle du doublement de la durée du préavis pour les salariés handicapés (article L. 5213-9 du code du Travail) **n'est pas applicable** à l'indemnité prévue à l'article L. 1226-14 du code du Travail ([Cass.soc., 10 mars 2009, n° 08-42249](#)).

## Comment consulter les délégués du personnel dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle ? (article L. 1226-10, alinéa 2, du code du Travail)

### 3 étapes

<b>1/ Une fois que l'inaptitude est constatée</b>	L'avis des DP sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié a été constatée [...]
<b>2/ avant la proposition au salarié</b>	...antérieurement à une proposition effective au salarié d'un poste de reclassement ( <a href="#">Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42978</a> )
<b>3/ Avant l'engagement de la procédure de licenciement</b>	Avant d'engager la procédure de licenciement ( <a href="#">Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-41685</a> , <a href="#">Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-24517</a> )

### Questions annexes

<b>Absence de DP ?</b>	A défaut de DP, l'employeur doit pouvoir justifier d'un PV de carence ou de l'impossibilité d'organiser les élections des DP avant d'avoir engagé la procédure de licenciement du salarié déclaré inapte ( <a href="#">Cass.soc., 23 septembre 2009, n° 08-41685</a> ).
<b>Possibilité de consulter le CE en l'absence de DP ?</b>	L'employeur ne peut consulter le CE en l'absence de DP dans l'entreprise dès lors que la mise en place des DP était obligatoire et qu'aucun PV de carence n'a été établi ( <a href="#">Cass. soc., 22 mars 2000, n° 98-41166</a> ).
<b>Quelles informations transmettre aux DP ?</b>	L'employeur doit avoir fourni aux DP toutes les informations nécessaires pour leur permettre de donner un avis ( <a href="#">Cass.soc., 29 février 2012, n° 10-28848</a> )
<b>En cas de nouvelles propositions ?</b>	Pas de nécessité de consulter les DP avant une nouvelle proposition ( <a href="#">Cass.soc., 21 septembre 2011, n° 10-30129</a> )
<b>Si les DP concluent à l'impossibilité de reclassement ?</b>	Même si les DP concluent à l'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu de rechercher les possibilités de reclassement ( <a href="#">Cass.soc., 10 novembre 1993, n° 89-41898</a> ).

# V. La recherche de reclassement



## L'employeur doit-il proposer un poste de reclassement en CDD ?

Questions	Réponses	Explications
Faut-il proposer un poste en CDD <b>disponible</b> ?	Oui a priori	Un poste en CDD constitue un poste de reclassement ... bien qu'il ait été jugé qu'il n'a pas à être proposé car ce n'est <b>pas un emploi durablement vacant</b> (Cass. soc., 9 juin 2010, n° <a href="#">09-41232</a> )
Faut-il proposer un poste en CDD <b>pourvu</b> ?	Non	Tous les postes pourvus ( <b>non disponibles</b> ) à la date du licenciement, notamment en CDD, n'ont pas à être proposés (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° <a href="#">11-18000</a> )
Faut-il proposer un poste en CDD <b>bientôt disponible</b> ?	Non	Seuls les postes <b>disponibles à la date de licenciement</b> ont à être proposés (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° <a href="#">11-18000</a> )

# L'employeur doit-il proposer ... ?

Type de postes proposés	Réponses	Explications
Un poste de reclassement à temps partiel ?	Oui	L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que ... <b>aménagement du temps de travail</b> (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 CT)
Un poste de reclassement avec modification de la rémunération ou de la fonction ?	Oui	L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que <b>mutations, transformations de postes</b> (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 CT) ; (Cass. soc., 26 janvier 2011, n° <a href="#">09-66453</a> , <a href="#">JS n° 760 p. 138</a> ) Le refus du salarié peut justifier <b>l'impossibilité</b> de reclassement (Cass. soc., 6 février 2008, n° <a href="#">07-40056</a> )
Un poste de reclassement à l'étranger ?	Oui	L'employeur doit envisager toutes les postes de reclassement « <b>appropriés à ses capacités</b> » (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 CT), notamment à l'étranger Ex : à Barcelone, Cass. soc., 13 juin 2012, n° <a href="#">11-12185</a> <sup>39</sup>

## Conclusion : peut-on engager la responsabilité du médecin du travail ?

- *Cour d'appel de Toulouse, 3 mai 2002, STRAS MEDECINE DU TRAVAIL C/ Sté DONINI*

**La responsabilité du service de médecine du travail est retenue suite au licenciement pour inaptitude décidé par l'employeur, induit en erreur par le conseil erroné du médecin du travail qui avait délivré un avis d'inaptitude non conforme aux prescriptions légales**

- *Cass soc., 31 mai 2012, n° 11-10958*

**Un service de médecine du travail qui commet une erreur dans le calcul du délai de deux semaines séparant les deux examens médicaux visant à constater l'inaptitude physique du salarié **doit indemniser l'employeur dès lors que cette erreur a entraîné la condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour non****