

2 0 1 6

CISS PRATIQUE

D.6

SANTÉ ET TRAVAIL

— APTITUDE ET INAPTITUDE MÉDICALE — DES SALARIÉS

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Du fait de leur état de santé ou de leur handicap, les salariés peuvent se retrouver en situation d'être inaptes à leur poste de travail.

Cette inaptitude est susceptible d'entraîner d'importantes conséquences pouvant même conduire au licenciement. Pour cette raison, les règles en la matière sont strictement encadrées par les textes.

Cette fiche poursuit l'ambition d'apporter un éclairage aux salariés sur les questions d'aptitude médicale à leur poste de travail.

Bon à savoir

La notion d'inaptitude est distincte de la notion d'invalidité utilisée pour l'attribution des pensions d'invalidité versées par la Sécurité sociale. Alors que l'inaptitude s'apprécie par rapport à un poste de travail déterminé, l'invalidité, au sens Sécurité sociale, recouvre la situation des assurés sociaux présentant une capacité réduite à exercer une activité professionnelle, en général.

A titre d'exemple, un salarié titulaire d'une pension d'invalidité n'est pas forcément inapte à son poste de travail. De la même manière, un salarié déclaré inapte ne bénéficie pas automatiquement d'une pension d'invalidité.

Pour en savoir plus sur la pension d'invalidité, consulter la fiche CISS pratique C.10 « La pension d'invalidité des salariés ».

COMMENT ÇA MARCHE ?

Il convient au préalable de rappeler qu'aux termes de l'article L1132-2 du Code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Si l'article 225-1 du Code pénal érige la discrimination comme un délit, l'article 225-3 prévoit, en matière de travail, une exception importante puisqu'elle ne prohibe pas les discrimina-

tions fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée dans les conditions prévues par le Code du travail.

C'est ainsi que l'article L1133-3 du Code du travail précise que « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. »

A/ LE RÔLE CENTRAL DU MÉDECIN DU TRAVAIL

La loi du 21 juillet 2012 a réaffirmé la visée préventive de la médecine du travail. C'est ainsi que les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

C'est dans le cadre de cet objectif général que l'examen de l'aptitude médicale des salariés à leur poste de travail constitue l'une des missions essentielles incombant au médecin du travail.

La loi donne une compétence exclusive au médecin du travail en ce qui concerne l'évaluation de l'aptitude physique et mentale des salariés, les employeurs n'ayant à connaître aucune information relative à l'état de santé de leurs salariés. A cet égard, les médecins du travail sont soumis au respect du secret professionnel.

Pour que le médecin du travail soit en mesure d'évaluer régulièrement l'aptitude du salarié à son poste de travail, celui-ci doit pouvoir recevoir et examiner le salarié. Cet examen s'effectue à différentes étapes de la vie du salarié dans l'entreprise :

DIFFÉRENTES ÉTAPES	QUAND ?	FINALITÉS	TEXTES DE RÉFÉRENCE
Embauche	Avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (sauf pour les salariés faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée pour lesquels la visite doit être faite avant l'embauche*). Par ailleurs, si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, cet examen médical d'embauche n'est pas obligatoire sous certaines conditions définies à l'article R4624-12 du Code du travail lorsque le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition.	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter . - Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes. - Rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs. - Informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire. - Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. 	Articles R4624-11 à R4624-15 du Code du travail
Visites périodiques	Au moins tous les 24 mois . Les salariés soumis à une surveillance médicale particulière peuvent, selon les modalités prévues par la médecine du travail, bénéficier de visites dans des délais plus rapprochés. Cette périodicité peut excéder 24 mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles.	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé. - Informer le salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire. 	Article R4624-16 du Code du travail
Visite de reprise	Après une absence d' au moins 30 jours pour cause de maladie , d'accident ou d'accident du travail. Après une absence quelle que soit la durée pour cause de maladie professionnelle ou un congé maternité. L'examen de reprise doit être effectué dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail.	<ul style="list-style-type: none"> - Délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste. - Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié. - Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de reprise. 	Article R4624-22 et R4624-23 du Code du travail
Visite de reprise	En cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois , une visite de reprise est organisée par le médecin du travail à l' initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de Sécurité sociale ou du salarié.	Favoriser le maintien dans l'emploi en recommandant: des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles à organiser 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 ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.	Article R4624-20 du Code du travail
Autres visites	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 . Toutefois, cette visite ne peut être organisée pendant une période de suspension du contrat de travail (arrêt de travail) sauf si la demande émane du salarié et que les 3 conditions suivantes sont réunies : le salarié prévient son employeur, le salarié a la volonté de mettre fin à la suspension de son contrat de travail et l'avis médical fait clairement apparaître qu'il s'agit d'une visite de reprise. En pratique, le salarié en cas d'arrêt de travail a plutôt intérêt à utiliser la procédure de reprise.	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé. - Informer le salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire. 	Article R4624-17 du Code du travail

* Les salariés à surveillance particulière sont : les travailleurs handicapés, les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les salariés exposés à certains risques (article R4624-18 du Code du travail)

B/ LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR RÉSULTANT DES AVIS ET PRÉCONISATIONS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL RELATIVES AUX SITUATIONS INDIVIDUELLES

Il serait réducteur d'affirmer que l'inaptitude conduit au licenciement. D'une part, le rôle du médecin du travail confronté à une inaptitude partielle du salarié est de proposer des aménagements ou des adaptations de poste pour éviter cette issue. D'autre part, en cas d'avis d'inaptitude « définitive », il appartient à l'employeur de rechercher des solutions de reclassement.

Les obligations de l'employeur dépendent de la nature de la décision du médecin du travail.

1/ En cas de proposition d'aménagement et adaptation du poste de travail

Sur la base de l'article L4624-1 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que la mutation ou la transformation du poste de travail, mesures justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et/ou mental des travailleurs.

Le cas échéant, ces préconisations se traduisent pratiquement par l'établissement d'une fiche d'aptitude comportant des réserves.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Le non-respect de ces différentes obligations est susceptible de constituer une infraction pénale (article R4745-3 du Code du travail).

Un avis d'aptitude avec réserves à partir duquel l'employeur mettrait en évidence une impossibilité d'aménagements ne peut être assimilable à un avis d'inaptitude. Seul un avis dans le cadre d'une nouvelle visite concluant à une inaptitude pourrait déboucher sur la procédure décrite ci-après.

2/ En cas d'avis d'inaptitude

Quand la médecine du travail indique que le salarié est inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités selon des modalités prévues par l'article L1226-10 du Code du travail.

Il doit le faire en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. La proposition doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagements du temps de travail.

De surcroît, dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le médecin du travail doit formuler également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail qu'à la condition de justifier par écrit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, ou en cas de refus du salarié, ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié serait gravement préjudiciable à sa santé (article L1226-12 du Code du travail). En cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver que le reclassement était impossible.

C/ SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LA PÉRIODE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT

L'avis d'inaptitude rend impossible la reprise par le salarié de son poste de travail précédant. Dans ce cadre, l'employeur ne verse pas de rémunération.

1/ Les salariés dont l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Ils bénéficient de « l'indemnité temporaire d'inaptitude ». Celle-ci est égale aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail pendant l'arrêt de travail. Cette indemnité est versée par la Caisse de Sécurité Sociale jusqu'au reclassement ou au licenciement du salarié et pour une durée maximale de 30 jours à partir du

lendemain de la déclaration d'inaptitude (article D433-2 du Code de la Sécurité sociale).

2/ Les salariés dont l'inaptitude ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Ils sont privés de toute rémunération pendant cette période de recherche de reclassement. Toutefois, si leur situation médicale justifie, par ailleurs, un arrêt maladie et que leurs droits aux indemnités journalières de la Sécurité sociale ne sont pas épuisés, ces salariés peuvent se trouver en arrêt de travail dans le respect des règles habituelles en la matière (envoi d'un arrêt de travail à la CPAM et à l'employeur).

D/ LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Un licenciement pour inaptitude nécessite inévitablement un avis d'inaptitude prononcé par la médecine du travail.

Conformément à l'article R4624-31 du Code du travail, l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail ne peut être constatée par la médecine du travail que si celle-ci a réalisé une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise.

Deux visites médicales de l'intéressé espacées de deux semaines, accompagnées, le cas échéant, d'examens complémentaires sont nécessaires sauf 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 reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

En l'absence de propositions de reclassement du salarié ou si ce dernier refuse le ou les postes proposés, l'employeur procède généralement à un licenciement pour inaptitude. S'il ne le fait pas, au-delà d'un délai d'un mois à partir de l'émission de l'avis d'inaptitude au poste de travail (donc à partir de la deuxième visite quand celle-ci est nécessaire), l'employeur doit verser un salaire correspondant à l'emploi qu'occupait le salarié avant l'arrêt maladie ayant abouti à l'inaptitude (articles L1226-4 et L1226-11 du Code du travail).

1/ En terme d'indemnités de licenciement

Le tableau suivant récapitule le régime légal applicable pour les salariés en **contrat à durée indéterminée**. Des dispositions plus favorables résultant des conventions collectives et accords d'entreprise peuvent éventuellement s'appliquer :

	Inaptitude d'origine professionnelle	Inaptitude d'origine non professionnelle
Indemnités de licenciement	Indemnités spéciales égales au double des indemnités légales à condition que le refus éventuel de reclassement du salarié ne soit pas considéré comme abusif (article L1226-14 du Code du travail)	Indemnités légales. La période pendant laquelle le salarié aurait dû exécuter un préavis s'il avait été en capacité de le faire est intégrée à l'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.
Indemnités de préavis	Indemnité compensatrice égale à l'indemnité légale de préavis. L'indemnité conventionnelle de préavis éventuellement plus favorable n'est pas utilisée dans le calcul de l'indemnité compensatrice (article L1226-14 du Code du travail)	Pas d'indemnités de préavis.
Indemnités de congés payés	Oui	Oui

Les salariés ayant la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficient, de manière générale, du doublement de la période de préavis et donc, le cas échéant, des indemnités de préavis. Cependant, en cas de licenciement pour inaptitude, ces dispositions plus favorables ne s'appliquent pas compte tenu du fait que, d'une part, il n'y a pas, en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, d'indemnités de préavis et que, d'autre part, la jurisprudence a eu l'occasion de préciser que l'indemnité compensatrice n'était pas doublée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

En ce qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) licenciés pour inaptitude, ceux-ci ont droit au versement de l'indemnité de fin de contrat égale à 10% du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat en excluant les périodes d'arrêt de travail sauf si celles-ci ont une origine professionnelle et sous réserve de l'application des règles de droit commun prévues à l'article L1243-10 du Code du travail.

Par ailleurs, en matière d'inaptitude, l'indemnité de licenciement des salariés en CDD ne peut être inférieure à celle des salariés en CDI, sans que les conditions liées à l'ancienneté soient opposables aux salariés (article L1226-4-3 du Code du travail).

Si la rupture anticipée résulte d'une inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité sera versée selon ces mêmes principes et le montant sera doublé (article L1226-20-4 du Code du travail).

2/ En terme de recherche d'emploi

Il convient de préciser que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ne vaut que pour un poste déterminé à un moment déterminé. Dès lors, le fait d'être licencié pour inaptitude ne laisse pas préjuger que le salarié licencié est dans l'incapacité de rechercher un emploi. Dans ce contexte, une inscription au Pôle emploi est possible.

Le contrat de travail étant rompu dès la notification du licenciement et non pas à l'expiration de la période de préavis non effectuée et non payée, l'employeur a notamment l'obligation d'établir, dès la notification du licenciement, l'attestation nécessaire à l'inscription des demandeurs d'emploi.

F/ LES VOIES DE RECOURS

L'avis du médecin du travail est susceptible de recours par le salarié ou l'employeur. Le recours doit être adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande doit énoncer les motifs de la contestation.

Le licenciement pour inaptitude prononcé par l'employeur peut, quant à lui, être contesté devant le Conseil des prud'hommes, notamment en cas de non-respect de la procédure ou de l'obligation de reclassement.

EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits 01 53 62 40 30

La ligne d'information et d'orientation du CISS sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h. Mardi, jeudi : 14h-20h



Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur www.leciss.org/sante-info-droits

ÉVALUEZ LA DOCUMENTATION DU CISS !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de la documentation du CISS disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.leciss.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !