

FORMATION INAPTITUDE PROFESSIONNELLE - AT / MP –

24 septembre 2020

PREAMBULE :

Constat du développement important des licenciements pour inaptitude, qu'ils soient la conséquence d'une maladie non professionnelle, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Mais, de plus en plus dans la pratique judiciaire, l'on voit des licenciements pour inaptitude qui sont la **conséquence de manquements répétés de l'employeur à son obligation de préserver l'état de santé des salariés** (harcèlement moral ou sexuel, discrimination, manquements à l'obligation de sécurité, ou défaut d'encadrement et sécurisation de la relation de travail, modification permanentes des conditions de travail (plannings, horaires, mutations.....) qui violent l'obligation de respect de la vie privée et familiales.

A comparer avec les ruptures conventionnelles.

Ils devancent de loin les licenciements pour cause réelle et sérieuse ou les licenciements disciplinaires.

Avec la crise économique et sanitaire : reviennent en force, les licenciements pour motif économiques, souvent d'ailleurs collectifs !


Importantes réformes successives apportées par la **Loi du 17 août 2015, la Loi « Travail » ou Loi « El Khomri » du 8 août 2016** et les **Ordonnances Macron du 22 septembre 2017**

- **suppression de l'exigence des deux examens médicaux,**
- assouplissement du périmètre de reclassement,
- modification, puis clarification de la procédure de contestation des avis émis par le médecin du travail devant le conseil des prud'hommes,
- **amélioration des échanges entre les différentes parties prenantes :** (Le médecin du travail doit rechercher le consentement du salarié sur les propositions qu'il adresse à l'employeur, le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi,
- **Possibilité d'exclure toute recherche de reclassement jusque lors impossible,** par la Loi de 2016 si le médecin du travail mentionne sur l'avis d'inaptitude « *que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ». **Dans ce cas, que l'inaptitude soit professionnelle ou non-professionnelle, l'employeur pourra rompre le contrat de travail sans rechercher un reclassement.**

I. QUAND ET COMMENT L'INAPTITUDE EST CONSTATEE

- **Compétence exclusive du médecin du travail**


- 1- Lors de la visite de reprise qui doit avoir lieu au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise effective après une absence de 30 jours (R.4624-31)
Cette visite met fin à la suspension du contrat de travail, même si le salarié est encore placé en arrêt de travail postérieurement,
- 2- Lors d'une visite à la demande de l'employeur ou du salarié qui peut intervenir à tout moment (R.4624-34)
- 3- Lors d'une visite d'aptitude d'embauche ou périodique pour les salariés occupant des emplois à risque (R.4624-22)
- 4- Lors de la visite d'information et de prévention à l'embauche ou périodique dès lors qu'un médecin du travail intervient

 Impossibilité de constater l'inaptitude dans le cadre d'une visite de pré-reprise, qui par définition intervient durant l'arrêt de travail et avant la reprise !

II. CONDITIONS QUE LE MEDECIN DU TRAVAIL DOIT RESPECTER POUR DECLARER L'INAPTITUDE

➤ 4 étapes doivent être respectées préalablement à cette déclaration d'inaptitude

- 1- Réaliser lui-même au moins un **examen médical** de l'intéressé accompagné le cas échéant des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste + changement de poste
- 2- Réaliser lui-même ou faire réaliser une **étude de poste**
- 3- Idem pour l'étude des conditions de travail dans l'entreprise
- 4- Procéder lui-même à un **échange**, par tout moyen, **avec l'employeur**

 Une seule visite suffit !

Si le médecin estime nécessaire de procéder à un second examen, il doit avoir lieu au plus tard dans les 15 jours suivant le premier examen.

III. FORMALISATION DE L'INAPTITUDE

- Le médecin du travail doit exposer **ses conclusions et indications relatives au reclassement**, (L.4624-4)

⚠ Sauf, s'il coche une des deux cases de dispense de recherche de reclassement :

- « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi
- Et depuis 2019, en cas d'inaptitude d'un salarié en contrat d'apprentissage (Cass. Soc. 9 mai 2019 – article L.6222-18)

- Les avis doivent mentionner les délais et voies de recours

IV. CONTESTATION DE L'INAPTITUDE

- **Procédure accélérée au fond** (anciennement procédure en la forme des référés) à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par acte d'huissier ou requête devant le CPH
- La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale
- **Délai 15 jours** à compter de leur notification
- La décision du CPH, qui peut confier une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail pour l'éclairer sur certains points, se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites du médecin

⚠ Depuis le 1^{er} janvier 2018 (L.4624-7), **la contestation porte sur l'ensemble des éléments qu'ils soient de nature médicale ou non** (ex : absence d'étude des conditions de travail dans l'entreprise)

V. CONSEQUENCE IMMEDIATE DU CONSTAT DE L'INAPTITUDE : UNE PERIODE OBLIGATOIRE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT PAR L'EMPLOYEUR

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non, l'employeur est tenu de proposer au salarié un autre poste approprié à ses capacités, **après avis du CSE (L.1226-2 et L.1226-10)**

SAUF dispense expresse :

- « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi
- Et depuis 2019, en cas d'inaptitude d'un salarié en contrat d'apprentissage (Cass. Soc. 9 mai 2019 – article L.6222-18)

⚠ **En dehors de ces 3 hypothèses, l'obligation de reclassement s'impose à l'employeur !**

- Que l'inaptitude soit temporaire ou définitive (Cass. Soc.15 oct.1997, n°95-43.207)
- Même si le salarié a manifesté son refus de réintégrer l'entreprise (Cass. Soc. 10 mai 2005 ; n°03-43.134)
- Même si le salarié, après l'avis d'inaptitude, continue à transmettre des arrêts de travail de son médecin traitant (Cass. Soc.2 déc. 2009, n°08-42.570)

- Même si le salarié est classé en invalidité 2^{ème} catégorie (Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°07-41.318)

VI. LES PRINCIPES GENERAUX REGISSANT L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit effectuer les recherches de reclassement :

- Sur un poste adapté à ses capacités, aussi comparable que possible au poste précédemment occupé,
- En tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications, notamment sur la possibilité de bénéficier d'une formation, si besoin en sollicitant des précisions de sa part en cas de doute. (L.1226-2 et L.1226-10)

⚠ Pour être valable, la recherche doit être **loyale et complète** et la proposition de reclassement faite au salarié, **précise et sérieuse** (précisions sur le type de travail confié, les conditions d'emploi, la rémunération, les horaires du poste si le salarié en fait la demande (Cass. Soc. 16 mars 2016 ; n°14-19.883)

La recherche est loyale, à titre d'exemple, lorsque l'employeur :

- justifie qu'aucun autre poste compatible avec les préconisations médicales autre que celui qui a été proposé et qui a été refusé, n'est disponible dans l'entreprise
- a tenu compte de la position prise par le salarié qui avait refusé d'être reclassé au niveau du groupe.

Cette obligation de l'employeur n'implique pas pour l'employeur d'imposer une permutation du personnel ou à un autre salarié une modification de son contrat (Cass. Soc. 8 févr.2017 ; n°15-22.992)

⚠ Un poste qui suppose une modification du contrat du salarié ou s'il n'est disponible que temporairement, doit être proposé.

Idem, s'il nécessite une formation complémentaire, l'employeur n'étant pas tenu de dispenser une formation de base.

VII. LE STATUT DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE RECLASSEMENT

- Absence de rémunération durant 1 mois à compter de la date de l'avis d'inaptitude,
- Si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié dans ce délai d'un mois, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire. **Cette règle est d'ordre public !**

⚠ Pendant cette période d'un mois, **en cas d'inaptitude professionnelle**, l'intéressé a néanmoins droit à une **indemnité temporaire d'inaptitude** (CSS, art. D 433-2)

A défaut de respect de cette obligation de reprise du paiement du salaire, 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 **prendre acte de la rupture** du contrat pour manquements de l'employeur à cette obligation, cette rupture après saisine de juge produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Soit de demander la **résiliation judiciaire** de son contrat de travail.

⚠ Pendant la durée de la recherche de reclassement, le salarié reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur et doit se tenir à sa disposition et déférer à toute convocation.

A défaut, une faute grave peut être caractérisée.

Quant à l'employeur, il est tenu de respecter l'obligation de reclassement, même à l'issue du délai d'un mois.

VIII. LA PROCEDURE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT

- La procédure de recherche débute dès le constat de l'inaptitude

⚠ Plusieurs étapes doivent être respectées par l'employeur :

- 1- Solliciter toute **précision utile auprès du médecin du travail**
- 2- **Etudier les postes** disponibles répondant aux conditions légales et jurisprudentielles (notamment si la société employeur appartient à un groupe)
- 3- **Recueillir l'avis du CSE** s'il existe, après lui avoir fourni toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de son reclassement, y compris les conclusions du médecin du travail sur les possibilités de reclassement du salarié.

Sauf **PV de carence** aux élections professionnelles, cette étape concerne les entreprises de plus de 11 salariés.

L'avis du CSE doit être recueilli **après que l'inaptitude ait été constatée** par le médecin du travail et **avant la proposition d'un poste de reclassement approprié à ses capacités**, ou **avant la convocation à l'entretien préalable au licenciement**.

⚠ Or la jurisprudence est imprécise depuis la réforme de 2016 sur la question de savoir s'il faut ou non de procéder à l'information – consultation du CSE, y compris en cas d'absence de proposition de reclassement ou en présence de l'une des deux mentions de dispense de recherche.

DEBAT important dont il faut se saisir, car **la consultation du CSE est une formalité substantielle**.

Son absence ou son irrégularité (consultation avant le constat de l'inaptitude, insuffisance d'information du CSE) **rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse**

SANCTION en cas d'inaptitude d'origine professionnelle et en l'absence de réintégration dans l'entreprise : 6 mois de salaire minimum L.1226-15


- 4- Si le reclassement est impossible, **informer salarié + médecin du travail par écrit des motifs qui s'y opposent** (L.1226-2-1, L.1226-12 et L.4624-6), puis engager la procédure de licenciement

CSQ de l'absence de respect de cette notification écrite : irrégularité de forme qui donne droit à des dommages et intérêts

- 5- Proposer le reclassement au salarié

- 6- Tirer les conséquences de la réponse du salarié, qui peut :

- **Accepter** la proposition de reclassement (formalisé par avenant ou courrier récapitulatif de l'employeur)
- **Ne pas répondre**, il est alors réputé avoir refusé
- **Contester la compatibilité du poste proposé avec les recommandations médicales** (dans cette hypothèse, une nouvelle interrogation du médecin du travail s'impose)
- **Refuser la proposition comme il en le droit** (dans ce cas, l'employeur doit formuler une autre proposition)

 Si le refus du salarié est abusif (refus sans motifs légitimes d'un poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé), le salarié sera privé de l'indemnité spéciale de licenciement

IX. LE LICENCIEMENT DU SALARIE INAPTE


Obligation de respecter la procédure légale propre à tout licenciement :

- Convocation à entretien préalable
- Entretien préalable
- Notification du licenciement

X. LES INDEMNITES DUES EN CAS DE LICENCIEMENT D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

le salarié a droit quelle que soit son ancienneté à :

- **une indemnité compensatrice de préavis égale au montant de l'indemnité légale de préavis ;**
- **une indemnité spéciale de licenciement spéciale** : elle est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci reste malgré tout plus favorable).

 Lorsque le licenciement fait suite à une inaptitude professionnelle, et que les règles de reclassement du salarié inapte n'ont pas été respectées, **une indemnité spécifique égale à au moins 6 mois de salaire est due quels que soient l'ancienneté et l'effectif (Code du travail, art. L. 1226-15)**. Elle est cumulable avec l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement.

ACTUALITE RELATIVE AU COVID-19

Publication au journal officiel du 15 septembre du décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles (MP) des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 :

- **Création de 2 nouveaux tableaux de MP n°100 et 60**
- Mais reconnaissance automatique de la COVID 19 comme MP uniquement pour les soignants ayant eu besoin d'un apport d'oxygène
- Pour les autres, nécessité de présenter les demandes devant un **Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles**

Ce Décret suscite déjà bon nombre d'interrogations et la colère des syndicats et salariés :

- Quid de la prise en charge des victimes ayant développé d'autres altérations (perte d'odorat, de goût, de trouble psychique, étant précisé que les séquelles pulmonaires, d'ordre cérébral, neurologiques et cardiaques ne sont pas encore connus à long terme,
- Et de toutes les victimes, autres que le personnel soignant qui ont contracté la maladie au travail ? Discrimination

Enjeux importants :

Cette reconnaissance en MP permet au salarié qui en est victime de bénéficier :

- **d'une prise en charge totale des frais de santé** causés par le sinistre,
- du versement **d'indemnités supérieures** à celles servies par l'assurance maladie,
- en cas d'attribution **d'un taux d'incapacité permanente**, voire de **décès**, de **l'allocation d'un capital ou d'une rente**

Les prestations garanties par la branche AT MP sont loin d'être négligeables

Pour une **réparation intégrale du préjudice subi** par les victimes ou leurs ayant droits, possibilité de saisir la **Tribunal Judiciaire** (ex TASS) d'une **demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur dans la survenance de la COVID-19 !**

⚠ La reconnaissance de la faute inexcusable n'est pas subordonnée à la déclaration préalable de l'accident ou de la maladie auprès de la CPAM (Cass. Civ. 23 janv. 2020, n°18-19.080)

LISTE DES PIÈCES À FOURNIR

Afin de traiter au mieux et dans les plus brefs délais nous vous demandons de bien vouloir nous fournir la **photocopie** des pièces suivantes

- Carte d'identité recto/ verso
- Récapitulatif de votre historique de travail (maximum 2 pages, effectifs de l'entreprise, contexte de l'embauche, du déroulement et de la dégradation de la relation de travail)
- Contrat de travail + Avenants
- Bulletins de salaire des douze derniers mois travaillés
- Fiche de poste
- Entretiens annuels d'évaluation

En cas de licenciement :

- Lettre de convocation à entretien préalable + mise à pied éventuelle
- Compte-rendu d'entretien préalable
- Lettre de notification de licenciement
- Attestation POLE EMPLOI, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte

En cas de demande de rappels de salaire (heures supplémentaires, complémentaires, régularisation CP, RTT...) :

- le chiffrage de vos demandes avec les justificatifs correspondants (mails, attestations selon modèle fourni, échanges de courrier avec l'employeur)

En cas de demande afférente au non-respect de l'obligation de sécurité, de harcèlement moral, de discrimination, d'inaptitude :

- les avis d'inaptitude
- dossier médical à réclamer par RAR auprès de la médecine du travail
- courriers échangés avec employeur / inspecteur du travail / médecin du travail / DP CE CHSCT
- avis d'arrêt de travail / relevés d'indemnités journalières / certificat médical / ordonnances

Justification de préjudice :

- Descriptif du préjudice subi (répercussions sur l'état de santé, la vie privée et familiale avec pièces justificatives, ex : requête en divorce)
- Livret de famille
- Avis d'impayés / relances / agios bancaires
- Certificat de scolarité des enfants
- Relevés Pôle Emploi
- Recherches actives d'emplois : réponse aux offres d'emplois et lettres de refus
- En cas de reconversion : certificat de formation / nouveau contrat + bulletins de salaire

Veillez nous adresser ces pièces en copie ou envoi postal en même temps que le retour de la convention d'honoraire signée et le versement d'un premier acompte