

# L'inaptitude au travail

**DEPUIS LA LOI** n° 81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'inaptitude au travail fait l'objet d'un encadrement juridique précis. Enjeu central de la santé au travail, la procédure de reconnaissance de l'inaptitude a connu de nombreuses réformes. Si cette procédure peut s'avérer complexe, c'est qu'elle vise à protéger et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail.

Cet article aura pour objet d'éclairer cette procédure et de répondre aux questions suivantes : qu'est-ce que l'inaptitude au travail ? Comment est-elle constatée ? Comment maintenir dans l'emploi un salarié déclaré inapte ? Et quel est le sort réservé à son contrat de travail en cas d'impossibilité de maintien dans l'emploi ?

## Cadre juridique de l'inaptitude et distinction avec l'incapacité et l'invalidité

### Définition de l'inaptitude à l'emploi

Au sens du Code du travail, l'inaptitude au poste de travail se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Ainsi, si à l'issue d'une étude de poste menée par un professionnel de santé (médecin du travail, infirmier en santé au travail, collaborateur médecin...) et de divers échanges avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur (physique ou mental) justifie un changement de poste, il peut alors prononcer un avis médical d'inaptitude.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. À noter que cet avis ne concerne que le poste occupé – et étudié – et non l'employabilité du salarié.

### Distinction avec l'incapacité et l'invalidité

L'incapacité de travail, qu'elle soit temporaire ou permanente, est la conséquence d'un accident ou d'une maladie, qu'elle soit professionnelle ou non. Elle ne s'assimile pas à une incompatibilité entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail, mais à une incapacité physique de reprendre ou de continuer n'importe quelle activité salariée. L'incapacité de travail est généralement accompagnée d'un arrêt de travail. Le contrat de travail est ainsi suspendu et le salarié ne peut, en principe et sauf exceptions, être licencié durant cette période<sup>1</sup>.

L'invalidité correspond, quant à elle, à la réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail d'un salarié à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Elle est constatée par le médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). À noter que l'invalidité, quel que soit son niveau, n'emporte pas automatiquement une inaptitude au poste, le médecin du travail étant seul habilité à prononcer cette inaptitude.

Le cadre juridique ainsi posé, il est précisé qu'il ne sera pas traité ici de l'incapacité et de l'invalidité, mais uniquement de l'inaptitude, à savoir l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. L'article abordera ainsi la procédure amenant à la reconnaissance de l'inaptitude et ses conséquences en termes d'emploi.

## Procédure de reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail

### La démarche préalable au prononcé de l'inaptitude

Conformément aux dispositions de l'article R. 4624-42 du Code du travail, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail que :

- s'il a réalisé 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 ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Par ailleurs, l'obligation d'effectuer une étude de poste revient au médecin du travail, ou, le cas échéant, à un membre de l'équipe pluridisciplinaire<sup>2</sup>.

### Le prononcé de l'inaptitude

C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail<sup>3</sup>.

Il est cependant important de noter que le simple fait que le médecin du travail préconise une adaptation du poste du salarié qui requiert la modification de

son contrat de travail n'implique pas en soi la rédaction d'un avis d'inaptitude. Selon la Cour de cassation, un tel avis s'assimile à un avis d'aptitude avec réserves<sup>4</sup>. En tout état de cause, seul le médecin du travail peut constater l'inaptitude au poste de travail.

L'avis peut être émis à la suite de différentes visites médicales effectuées par le salarié auprès du médecin du travail :

- pour les salariés en suivi individuel renforcé, l'avis peut être émis à la suite :
  - de la visite médicale à l'embauche,
  - de la visite médicale périodique,
  - de la visite médicale intermédiaire;
- pour les autres salariés relevant du suivi individuel dit « classique » et d'une visite d'information et de prévention (VIP), l'avis peut être émis à la suite :
  - de la visite de reprise,
  - de la visite à la demande du salarié ou de l'employeur,
  - de la VIP initiale ou périodique, mais uniquement si c'est le médecin du travail qui effectue ces visites et si la procédure précédemment décrite a été respectée.

Le médecin peut ainsi constater l'inaptitude à l'issue d'une seule visite médicale et après avoir respecté la procédure précédemment décrite.

Mais, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le médecin, s'il l'estime nécessaire, peut aussi décider d'organiser une seconde visite médicale dans un délai maximal de 15 jours après le premier examen<sup>5</sup>.

L'avis d'inaptitude mentionnera notamment :

- l'étendue de l'inaptitude médicale, c'est-à-dire :
  - si le salarié est définitivement inapte à exercer quelque activité que ce soit dans l'entreprise, ou
  - si le salarié est définitivement inapte à exercer l'activité qu'il exerçait précédemment;
- les conclusions écrites du médecin du travail ainsi que les indications relatives au reclassement du travailleur<sup>6</sup>.
  - Il peut à ce titre contenir des propositions de reclassement,
  - mais le médecin du travail peut également mentionner dans 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;
- les indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté<sup>7</sup>;
- les modalités permettant de contester ledit avis<sup>8</sup>.

Un modèle d'avis a été établi par l'annexe 3 de l'arrêté du 16 octobre 2017. L'avis d'inaptitude est par la suite transmis au salarié et à l'employeur.

### La contestation de l'avis d'inaptitude

En application de l'article L. 4624-7 du Code du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le CPH doit être saisi dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.

La Cour de cassation a récemment rendu un avis précisant que ce recours devait porter sur l'avis d'inaptitude lui-même et, par conséquent, non sur l'irrespect de la procédure de constatation de l'inaptitude effectuée par le médecin du travail<sup>9</sup>.

### La recherche de maintien dans l'emploi : l'obligation de reclassement

#### L'étendue de la recherche de reclassement

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié en respectant certains principes :

- la recherche doit prendre en compte les éléments écrits par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude;
- elle doit s'effectuer au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel;
- l'emploi proposé devra être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail<sup>10</sup>.

Si aucun délai légal n'est imposé à l'employeur dans la recherche de reclassement, cette dernière doit en tout état de cause être effective et sérieuse, et ne doit donc pas suivre trop rapidement la notification de l'avis d'inaptitude.

À noter tout de même qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude, l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré inapte qui n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail<sup>11</sup>. Une éventuelle contestation de l'avis d'inaptitude devant le CPH ne suspendra pas ce délai<sup>12</sup>.

Dans le cas où l'employeur envisage de faire une proposition de reclassement au salarié, il doit au préalable consulter le comité social et économique (CSE) pour recueillir son avis quand celui-ci existe, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En outre, si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de proposer des postes de reclassement, car il n'identifie pas de poste, il doit également consulter le CSE sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement<sup>13</sup>.

Préalablement à la mise en place du CSE, le Code du travail n'imposait aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. Ainsi, il a été jugé que leur avis pouvait être recueilli par confé-

&gt;&gt;&gt;

#### NOTES

1. Articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du Code du travail.
2. Articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du Code du travail.
3. Article L. 4624-4 du Code du travail.
4. Cour de cassation, chambre sociale, 24 mars 2021, n°19-16.558.
5. Article R. 4624-42 du Code du travail.
6. Article L. 4624-4 du Code du travail.
7. Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail.
8. Article R. 4624-45 du Code du travail.
9. Cour de cassation, avis, 17 mars 2021, n°15002.
10. Article L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail.
11. Articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail.
12. Cour de cassation, chambre sociale, 4 mai 1999, n°98-40.959.
13. Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020, n°19-13.808.

rence téléphonique (et ce en dehors de toute période de crise sanitaire, la consultation datant de 2016)<sup>14</sup>. Reste à savoir si cette jurisprudence sera entièrement transposable aux représentants du personnel actuels (membres du CSE et représentants de proximité).

En tout état de cause, il est primordial de noter que la recherche de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat.

Ainsi, l'employeur devra démontrer qu'il a fait tout son possible pour reclasser le salarié, sans pour autant être obligé d'arriver à un résultat déterminé.

En définitive, le licenciement du salarié inapte sera dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque :

- le CSE n'aura pas été consulté<sup>15</sup>, ou encore lorsque
- l'employeur aura manqué à son obligation de reclassement.

### La dispense de recherche de reclassement

En application des articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne 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.

### L'impossibilité de maintien dans l'emploi : la rupture du contrat de travail

Si le salarié déclaré inapte est en contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur peut procéder au licenciement dans deux cas :

- en cas de dispense de recherche de reclassement, l'employeur peut directement procéder au licenciement ;
- si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser, il n'aura d'autre solution que de licencier le salarié mais il devra alors apporter la preuve :
  - soit de l'impossibilité de proposer un emploi adapté à l'état de santé du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé, parce qu'il n'y a pas de poste disponible remplissant ces conditions au sein de l'entreprise ou du groupe ;
  - soit des refus du salarié des propositions de poste de reclassement. Attention, il a cependant été jugé antérieurement à l'entrée en vigueur de cette législation que le seul refus du poste de reclassement par le salarié ne suffit pas à démontrer que le reclassement du salarié est impossible<sup>16</sup>.

En tout état de cause, il est primordial de noter que le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul si l'inaptitude du salarié est consécutive à des actes de harcèlement moral<sup>17</sup>.

Concernant plus particulièrement la procédure de licenciement, l'employeur devra appliquer la procédure de licenciement pour motif personnel et le salarié sera dispensé d'accomplir un préavis.

Si le salarié est en contrat à durée déterminée (CDD), il est possible de procéder à la rupture anticipée du

contrat dans les mêmes cas que ceux précédemment décrits pour le salarié en CDI.

En outre, la Cour de cassation a récemment jugé qu'il était possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié victime d'une inaptitude physique d'origine professionnelle, sauf à démontrer l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement<sup>18</sup>.

### Les conséquences de la nature professionnelle ou non professionnelle de l'inaptitude

Une fois le salarié en CDI licencié pour inaptitude professionnelle, il bénéficiera de différentes indemnités de licenciement selon l'origine de son inaptitude :

- en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle : le salarié bénéficiera d'une indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable) ;
- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) : le salarié pourra prétendre à une indemnité égale au double de l'indemnité légale.

Si le salarié est en CDD, la rupture du contrat de travail ouvrira droit aux mêmes indemnités, lesquelles s'ajouteront à l'indemnité de précarité.

### Dispositions spécifiques liées à la pandémie de Covid-19

#### Constat de l'inaptitude

Des dispositions spécifiques ont été adoptées durant la crise sanitaire liée à la Covid-19. À titre exceptionnel jusqu'au 16 avril 2021, le médecin du travail pouvait notamment confier la réalisation de ces visites à un infirmier en santé au travail, sous sa responsabilité et selon des modalités définies par un protocole.

Toutefois, les infirmiers en santé au travail ne pouvant outrepasser leurs compétences, il leur était impossible de délivrer d'avis d'inaptitude.

#### Téléconsultation et étude de poste à distance

Eu égard à la crise sanitaire liée au coronavirus, dans certains cas :

- l'examen médical du salarié peut être réalisé à distance si le médecin estime qu'un examen clinique n'est pas nécessaire. Le médecin devra dans ce cas conserver dans le dossier médical tous les éléments lui ayant permis de construire son avis (pièces fournies par le salarié, dires du salarié, etc.) ;
- l'étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise peut être réalisée à distance (en s'appuyant sur les visites précédentes, document unique d'évaluation des risques, fiche entreprise...).

Pour autant, toutes les situations ne pourront être traitées à distance. Un examen clinique du salarié pourra se révéler indispensable. Dans ce cas, le médecin du travail pourra organiser la visite en présentiel et réaliser l'étude de poste dans l'entreprise, en respectant les mesures barrières. ■

#### NOTES

14. Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020, n°19-13.122.

15. Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020, n°19-11.974.

16. Cour de cassation, chambre sociale, 26 mai 2016, n°13-24.468.

17. Cour de cassation, chambre sociale, 12 mai 2010, n°09-40.910 ; Cour de cassation, chambre sociale, 13 février 2013, n°11-26.380.

18. Cour de cassation, chambre sociale, 9 mai 2019, n°17-28.767.