



FCC
Comptez sur nous ! ▀



L'INAPTITUDE & L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT

Par un arrêt du 8 juin 2022, la Cour de cassation est venue répondre à une question pratique rencontrée par tous les chefs d'entreprise : faut-il consulter le CSE quand le médecin du travail a expressément indiqué dans son avis d'inaptitude que l'employeur était dispensé de recherches de reclassement ?

Cette décision est l'occasion de revenir sur les vérifications nécessaires à faire pour sécuriser la situation.



RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

Réalisation d'études dans l'entreprise

Le médecin du travail doit réaliser ou, faire réaliser une étude du poste du salarié, ainsi que des conditions de travail dans l'établissement. Il doit y faire référence dans son avis. Il doit indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.

Réalisation d'un examen médical

Il doit être 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.

Si le médecin du travail estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen (il ne s'agit plus d'un délai minimum mais maximum). La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date. Un second examen n'est donc plus obligatoire.

Procéder à des échanges entre les parties

Tout d'abord, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur. Ensuite, il procède à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. Les échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.



RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

Formulation de l'avis

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. A cette occasion, le médecin du travail peut aussi formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

NB: le médecin du travail peut également indiquer sur l'avis 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'avis médical d'inaptitude est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur.

Dès lors que le médecin du travail constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, il remet au salarié un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

NB: Il convient de vérifier que l'avis a été émis conformément aux principes rappelés afin d'éviter que le licenciement éventuellement notifié soit contesté. En cas de doute, il faut solliciter le médecin du travail.

02

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Que l'inaptitude résulte d'une origine professionnelle, ou non, les règles sont harmonisées.

Recherche

Sauf mention explicite du médecin du travail sur l'impossibilité de reclasser le salarié, dans les conditions prévues à l'article R. 4624-42, l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail.

A défaut de tels renseignements ou en cas d'imprécisions, il revient à l'employeur de solliciter le médecin du travail.

A noter que dans le cadre de sa recherche de reclassement, l'employeur peut solliciter différents organismes pour l'accompagner à identifier une solution d'emploi : SAMETH, ANACT/ARACT, CARSAT...

Consultation des représentants du personnel ? Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être consultés après que l'employeur a effectué ses recherches de reclassement et avant de soumettre une éventuelle proposition au salarié.

Si l'impossibilité de reclassement résulte d'une absence de solution identifiée par l'employeur, il est nécessaire de consulter le CSE, quel que soit l'origine de l'inaptitude (Cass. Soc. du 30/09/2020 n°19.11.974). En effet, il est possible de concevoir qu'ils puissent, à la différence de l'employeur, identifier une éventuelle opportunité d'emploi.



OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Nouveauté :

Par l'arrêt du 8 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que lorsque le médecin du travail avait mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'avait pas l'obligation de consulter les délégués du personnel. Rien n'interdit bien évidemment à l'employeur de consulter tout de même le CSE.

Proposition de reclassement :

Dans le cas où est mise en œuvre une recherche de reclassement, l'emploi proposé doit être approprié aux capacités des salariés.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

A défaut de recueillir l'avis du CSE, il faut pouvoir justifier d'un procès-verbal de carence datant de moins de 4 ans (ou durée inférieure prévue lors des élections).



OBLIGATION DE RECLASSEMENT

L'emploi proposé est 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.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Information en cas d'impossibilité de reclassement :
Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Reprise du salaire :

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. (sans déduction des éventuelles indemnités journalières ou de prévoyance perçues par le salarié).

Cette règle s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Conditions :

Le contrat de travail ne peut être rompu qu'à la condition que l'employeur puisse justifier :

- Soit, de son impossibilité de proposer un emploi de reclassement,
- Soit, du refus par le salarié de l'emploi proposé,
- Soit, de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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.

Procédure de licenciement :

La procédure de licenciement est celle applicable au licenciement pour motif personnel.

Préavis et indemnités :

Lorsque l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Il n'y a pas lieu de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, la rupture du contrat de travail donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur, s'il établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui a été proposé est abusif. Il y a refus abusif de reclassement lorsque le poste proposé était de même niveau de classification, de même rémunération avec la même durée du travail.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

FCC
Comptez sur nous ! ▀

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES