BULLETIN D'INFORMATIONS

C.F.T.C – MANPOWER

Pour un monde plus juste et plus humain

AVRIL 2016

N°53

Page 1 : Éditorial.

Page 2 à 3 : L'inaptitude médicale

Page 4 : Bulletin d'adhésion.

Une question ?

Besoin d'aide ? **Un problème ?**

Flashez-moi !

CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel : cftc-manpower@free.fr

Site Internet : www.cftc-manpower.fr

Comprendre l'inaptitude médicale :

Un accident ou la maladie peut avoir des conséquences sur la capacité physique ou mentale du salarié à continuer d'exercer, ou à reprendre, son emploi. C'est pourquoi, le médecin du travail, et lui seul, considérant l'emploi actuel du salarié dans son entreprise, peut prononcer l'inaptitude du salarié.

L'article L 1133-3 du Code du travail précise, en effet, 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 ».

L'inaptitude médicale est une incapacité, physique ou mentale, à tenir son poste de travail. L'inaptitude peut être partielle ou totale, avoir une cause professionnelle ou non professionnelle, avoir pour cause la maladie ou l'accident.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit normalement le reclasser.

Cependant, le reclassement du salarié peut s'avérer impossible, ou le salarié peut refuser son reclassement.

Par ailleurs, la loi du 17 août 2015 a prévu que les salariés dont l'inaptitude a une origine professionnelle, peuvent être licenciés pour inaptitude sans recherche de reclassement à la condition que le médecin du travail se positionne expressément contre le maintien du salarié dans l'entreprise, au nom de sa santé.

Lorsque le reclassement est impossible, la rupture du contrat de travail va concerner aussi bien les salariés en CDD, que ceux en CDI. Pour les premiers on parlera d'une rupture du CDD pour inaptitude et pour les seconds du licenciement pour inaptitude.

Il s'agit d'un motif de licenciement personnel, pour lequel aucune faute ni insuffisance professionnelle n'est reprochée au salarié.

Le licenciement pour inaptitude ne doit pas être confondu avec un licenciement pour maladie ou pour handicap, qui serait considéré comme discriminatoire.

Mais, la maladie ou un accident peut conduire à un licenciement pour inaptitude. Par ailleurs, le licenciement pour inaptitude est très différent du licenciement pour insuffisance professionnelle. En droit privé l'inaptitude et l'invalidité sont indépendantes.

Vos représentants C.F.T.C.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE MEDICALE

1. *Licenciement pour inaptitude*
2. *Procédure*
3. *Reclassement*
4. *Salaires - Indemnités – Préavis - Chômage*

1. Le **LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE** : l'inaptitude d'un salarié peut être constatée par le médecin du travail après qu'il ait réalisé une étude du poste de ce salarié, ainsi que celle des conditions de travail dans l'entreprise. Le médecin du travail doit effectuer deux examens médicaux à deux semaines d'intervalle. Les examens par le médecin du travail seront complétés, si nécessaire, par des examens complémentaires.

Deux exceptions permettent, toutefois, une décision en un seul examen par le médecin du travail :

- dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité, ou pour celles d'autres personnes ;
- et si un examen de pré-reprise date seulement de trente jours au maximum.

Attention, un avis d'aptitude prononcé avec des réserves ou des restrictions, même très importantes, n'est pas un avis d'inaptitude *; par conséquent, un licenciement pour inaptitude ne sera pas possible. (Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2010, N° : 08-42616)*

En cas de difficulté ou de désaccord avec le médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent exercer un recours auprès de l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Il est prévu une **obligation de recherche de reclassement lorsqu'une inaptitude est prononcée**. Une seule exception est prévue à cette obligation.

Celle-ci a été prévue par la loi du 17 août 2015 qui a ajouté à l'alinéa 2 de l'article L 1226-12 du Code du travail que l'employeur « peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que *« tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».* Cette exception n'est applicable que pour les salariés dont l'inaptitude a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle).

2. La **PROCEDURE** de licenciement pour inaptitude médicale d'origine professionnelle ou non professionnelle est complexe et longue, mais elle doit être appliquée très précisément.

L'avis d'inaptitude est essentiel dans la procédure d'inaptitude et indispensable pour un licenciement. Que l'inaptitude soit physique ou mentale, l'avis est de la seule responsabilité du médecin du travail. Le constat d'inaptitude nécessite, en principe, deux examens médicaux, mais dans certains cas un seul est suffisant.

La consultation des délégués du personnel est une obligation, lorsque l'inaptitude du salarié a pour cause un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette consultation des délégués du personnel se situe dans le cadre d'une procédure que doit suivre l'employeur avant le reclassement du salarié, ou à défaut, le licenciement pour inaptitude pour un CDI, ou la rupture du CDD.

L'employeur convoque à un entretien préalable le salarié inapte, avant de pouvoir décider de son licenciement pour inaptitude du fait de l'impossibilité de le reclasser. Les règles relatives au licenciement pour motif personnel non disciplinaire doivent être appliquées. La convocation à l'entretien préalable doit respecter des conditions de remise et de mentions obligatoires.

La lettre de licenciement pour inaptitude revêt une extrême importance. Le texte de la lettre de licenciement permettra aux juges de dire, s'ils sont saisis, si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ou est abusif.

Un salarié protégé bénéficie de la même protection contre un licenciement pour inaptitude que contre un autre licenciement. La procédure spéciale de licenciement des salariés protégés s'ajoute à la procédure du licenciement pour inaptitude.

3. Le **RECLASSEMENT** est une obligation de recherche lorsqu'une inaptitude est prononcée. Elle présente ce qu'on appelle un « caractère d'ordre public » en termes juridiques. L'employeur n'a pas le droit de sauter l'étape de la recherche du reclassement pour procéder plus rapidement au licenciement pour inaptitude. Un accord amiable ou une rupture conventionnelle entre l'employeur et le salarié ne peut être substitué ou couvrir un licenciement pour inaptitude sans recherche de reclassement.

La proposition de reclassement à présenter au salarié par l'employeur doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'emploi de reclassement proposé par l'employeur doit être le plus comparable possible à celui qu'occupait précédemment le salarié. Pour cela, l'employeur doit, si nécessaire, recourir à des mesures de mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

La recherche d'une possibilité de reclassement du salarié doit être réelle. En cas de licenciement pour inaptitude, le litige portera sur la réalité de la recherche d'un reclassement et ce sera l'employeur qui devra prouver que le reclassement du salarié a été impossible. **L'employeur est tenu de respecter son obligation de reclassement, même à l'issue du délai d'un mois, à partir duquel l'employeur reprend le versement de la rémunération**.

***Il existe un seul cas de licenciement pour inaptitude professionnelle sans recherche de reclassement (loi du 17 août 2015 qui a ajouté à l'alinéa 2 de l'article L 1226-12 du Code du travail). L'employeur peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que* « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».**

Cette exception n'est applicable que pour les salariés dont l'inaptitude a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle).

Obligations supplémentaires lorsque l'origine du licenciement pour inaptitude est professionnelle

Deux obligations supplémentaires liées à l'obligation de reclassement existent lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle :

1. les délégués du personnel doivent être consultés par l'employeur sur le poste qu'il envisage de proposer au salarié dès que le médecin du travail a définitivement prononcé l'inaptitude (article L 1226-10 du Code du travail). Leur avis doit être recueilli même si le reclassement est impossible et donc avant le licenciement pour inaptitude, si celui-ci ne peut être évité ;

2. l'employeur doit porter à la connaissance au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement **avant d'envoyer au salarié la convocation pour l'entretien préalable au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle**. A défaut l'intéressé peut prétendre à des dommages-intérêts conséquents en réparation du préjudice subi.

En pratique lorsque l'origine de l'inaptitude est incertaine (professionnelle ou non-professionnelle), l'employeur doit choisir d'appliquer ces obligations supplémentaires prévues en cas d'origine professionnelle de l'inaptitude. C'est notamment le cas, dès lors qu'il est informé d'une demande de reconnaissance du caractère professionnel de son inaptitude par le salarié, quand bien même il la conteste. Si l'origine professionnelle est finalement reconnue, il pourra être lourdement condamné s'il a procédé au licenciement pour inaptitude, sans appliquer les obligations supplémentaires de l'inaptitude professionnelle.

4. ***SALAIRE – INDEMNITES – PREAVIS - CHOMAGE :*** L'aspect le plus connu porte sur la règle fixée par les articles L 1226-4 et L 1226-11 du Code du travail, selon laquelle : *« 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 ».*

Elle prévoit simplement la reprise de la rémunération du salarié, un mois après sa suspension à la suite de la visite de reprise du travail, lorsque l'inaptitude est constatée par le médecin du travail. Elle ne constitue pas une obligation pour l'employeur d'avoir procédé au licenciement pour inaptitude, faute d'avoir trouvé une solution de reclassement.

Le salarié licencié pour inaptitude professionnelle peut s'inscrire auprès de Pôle emploi et bénéficier des allocations de chômage et de l'aide à la recherche d'emploi, dès la réception de la lettre de licenciement.

Soyez acteurs et devenez adhérents, votre engagement à nos côtés vous ouvre des droits. Rejoignez-nous, protégez-vous.

CFTC
La Vie à Défendre

- - - -