

# Le point sur la santé et la sécurité

## Zoom sur l'inaptitude : du constat à la recherche de solutions (1<sup>ère</sup> partie)

Le salarié peut se trouver dans l'incapacité en raison de son état de santé, d'occuper son poste ou d'accomplir certaines de ses missions. Le Code du travail fixe des règles strictes régissant cette situation d'inaptitude qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, de ses prémices à sa conclusion.

Dans cette première partie, nous reviendrons sur les étapes séparant le constat d'inaptitude de l'option finale pour l'employeur : le reclassement ou le licenciement, cette seconde solution étant étudiée en détail dans une seconde partie qui paraîtra dans un prochain numéro.

### Quand et comment l'inaptitude est constatée

#### Hypothèse de constatation de l'inaptitude

L'inaptitude du salarié peut être constatée par le médecin du travail qui dispose d'une compétence exclusive en la matière, à différentes occasions à savoir dans le cadre :

- de la visite médicale de reprise obligatoire qui doit être organisée par l'employeur au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise effective du travail après une absence pour maladie professionnelle, pour cause de congé maternité ou, si sa durée était d'au moins 30 jours, pour accident du travail ou maladie ou accident non professionnel (C. trav., art. 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 (Cass. soc., 5 janv. 2011, n°08-70.060) ;

- d'une visite à la demande de l'employeur ou du salarié qui peut intervenir à tout moment, notamment lorsque ce dernier anticipe un risque d'inaptitude (C. trav., art. R. 4624-34) ;
- d'une visite d'aptitude d'embauche ou périodique pour les salariés occupant des emplois à risque, celles-ci leur étant exclusivement réservées (C. trav., art. R. 4624-22 et s.) ;
- de la visite d'information et de prévention intervenant à l'embauche puis périodiquement, dans un délai qui ne peut excéder cinq ans, dès lors que les conditions légales d'un tel constat sont respectées s'agissant des étapes à respecter pour le constat de l'inaptitude (cf. *infra*) et de l'habilitation du professionnel de santé qui réalise cet examen à prononcer l'inaptitude (voir modèle d'avis d'inaptitude réglementaire fixé par Arr. 16 oct. 2017, NOR : MTRT1716161A : JO, 21 oct.).

En revanche, un avis d'inaptitude ne peut être valablement rendu dans le cadre d'une



Corinne Metzger  
Avocat, Directrice  
du Pôle social  
Cabinet Seban  
& Associés



Marjorie Fredin  
Avocat  
Cabinet Seban  
& Associés

visite de pré-reprise qui par définition, intervient durant l'arrêt de travail et avant sa reprise (*C. trav., art. R. 4624-29; Cass. soc., 6 févr. 2008, n° 06-46.437*).

## Conditions que le médecin du travail doit respecter pour déclarer l'inaptitude

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son **poste qu'après avoir respecté les 4 étapes suivantes** :

- 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 ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- réaliser lui-même ou faire réaliser une étude de ce poste ;
- réaliser lui-même ou faire réaliser une étude des conditions de travail dans l'entreprise et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- procéder lui-même un échange, par tout moyen, avec l'employeur (*C. trav., art. R. 4624-42*).

Si une seule visite de reprise auprès du médecin du travail suffit pour constater l'inaptitude et déclencher la procédure correspondante, le médecin du travail peut néanmoins estimer nécessaire de procéder à un second examen qui devra intervenir au plus tard dans les 15 jours suivant le premier examen, délai maximal dont il dispose dans tous les cas, pour notifier l'avis d'inaptitude (*C. trav., art. R. 4624-42*).

## Formalisation de l'inaptitude

Le médecin du travail amené à rendre un avis d'inaptitude devra, si celui-ci ne contient pas l'une des deux mentions dispensant l'employeur de son obligation de reclassement (*cf. infra*), exposer ses conclusions et ses indications relatives au reclassement (*C. trav., art. L. 4624-4*).

La jurisprudence rendue avant la réforme sur le régime de l'inaptitude issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, selon laquelle les parties ne sauraient requalifier en déclaration d'inaptitude, un constat médical d'aptitude avec des propositions de mesures individuelles formulées par le médecin du travail (ancien « avis d'aptitude avec réserves ») demeure applicable (*Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-42.674*).

Les avis et mesures émis par le médecin du travail doivent mentionner les délais et voies de recours (*C. trav., art. R. 4624-45*).

## Contestation de l'inaptitude

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes (ci-après, CPH) selon la « procédure accélérée au fond » (ancienne procédure dénommée « en

la forme des référés ») par acte d'huissier de justice ou par requête, d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, dont font partie les avis d'inaptitude, dans un délai de 15 jours à compter de leur notification (*C. trav., art. L. 4624-4, C. trav., art. L. 4624-7 et C. trav., art. R. 4624-45*).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (*C. trav., art. L. 4624-7*) :

- la contestation porte sur l'ensemble de ces éléments qu'ils soient eux-mêmes de nature médicale ou non (exemple : absence d'étude des conditions de travail dans l'entreprise,...) ;
- le CPH décide lui-même des modalités d'exécution des mesures d'instruction sans que ne soit désigné un médecin expert ;
- en revanche, le CPH peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail qui peut entendre le médecin du travail, informé du litige sans y être partie, pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ;
- l'employeur peut également mandater un médecin chargé de lui rendre un avis sans lui transmettre les éléments médicaux du dossier et qui se verra à cet effet, notifier les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, ce dont le salarié sera informé ;
- la décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Il y a lieu de considérer que la jurisprudence rendue sous l'empire des dispositions légales applicables avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 est transposable au droit positif et qu'ainsi, **à défaut de contestation de l'avis d'inaptitude dans le délai réglementaire, l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose à l'employeur et au salarié** sans qu'ils ne puissent le contester ultérieurement (*voir en ce sens par exemple : Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-16.549*).

---

## Conséquences immédiates du constat de l'inaptitude : une période obligatoire de recherche de reclassement par l'employeur

### La portée de l'obligation de reclassement et ses exceptions

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non d'un salarié à son poste de travail, **l'employeur est tenu de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités, après avis du comité social et économique** (*C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10*).

Toutefois, **l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement quel que soit le statut du salarié**, dans trois cas strictement prévus par le Code du travail, à savoir :

- lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que :
  - « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12) ;
  - « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12) ;
- depuis 2019, en cas d'inaptitude d'un salarié en contrat d'apprentissage (Cass. soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618 ; C. trav., art. L. 6222-18).

**En dehors de ces trois 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) ;
- y compris, si le salarié a manifesté son refus de réintégrer l'entreprise (Cass. soc., 10 mai 2005, n° 03-43.134) ;
- en cas d'inaptitude de l'intéressé à occuper un emploi dans l'entreprise même aménagé en raison du danger immédiat pour la santé du salarié (Cass. soc., 7 juill. 2004, n° 02-47.458, n° 1492 ; Cass. soc., 7 juill. 2004, n° 02-43.141) ; sur ce point, la Cour de cassation a précisé qu'en présence d'un avis d'inaptitude à tout poste, l'employeur ne pourra valablement licencier le salarié que s'il démontre avoir sollicité à nouveau le médecin du travail sur les aptitudes résiduelles du salarié et les possibilités de reclassement et que ces démarches n'ont pas abouti (Cass. soc. QPC, 13 janv. 2016, n° 15-20.822) ;
- également lorsqu'après la visite de reprise, le salarié continue à transmettre des arrêts de travail de son médecin traitant (Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-41.479 ; Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-42.570) ;
- y compris, enfin, en cas de classement du salarié en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie (Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-41.318).

## Les principes généraux régissant l'obligation de reclassement de l'employeur

L'employeur doit effectuer les recherches de reclassement du salarié inapte :

- **sur un poste adapté à ses capacités aussi comparable que possible au poste précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles qu'aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ;

- **en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications**, notamment sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté, qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise au besoin, en sollicitant des précisions auprès de celui-ci. Le médecin du travail formule également des indications (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Pour être valable, la recherche de reclassement doit être loyale et complète et la proposition de reclassement faite au salarié précise et sérieuse, étant rappelé que la charge de la preuve du respect de ces obligations pèse sur l'employeur. Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur se borne à proposer au salarié un poste sans précisions quant au type de travail confié (Cass. soc., 10 déc. 2002, n° 00-46.231) et/ou sur les conditions d'emploi, la rémunération, les horaires de travail de ce poste, malgré la demande du salarié (Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-19.883).

En revanche, est considéré comme ayant respecté ses obligations en la matière, l'employeur qui à titre d'exemple :

- justifie qu'aucun autre poste compatible avec les préconisations médicales autre que celui qui lui a été proposé et qu'il a refusé, n'est disponible dans l'entreprise laquelle n'appartient pas à un groupe (Cass. soc., 19 nov. 2015, n° 14-12.701) ;
- a tenu compte de la position prise par le salarié qui avait refusé d'être reclassé au niveau du groupe en ne proposant pas les postes qui ne correspondaient pas à ses souhaits (Cass. soc., 23 nov. 2016, n° 14-26.326).

L'obligation de reclassement d'un salarié inapte vise les postes disponibles dans l'entreprise et n'implique pas pour l'employeur d'imposer par une permutation du personnel, à un autre salarié la modification de son contrat de travail (Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-22.992).

En revanche, doivent être proposés au salarié, les postes répondant aux conditions légales précitées même s'ils supposent une modification du contrat de travail que l'intéressé pourra refuser (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-43.725) ou si leur disponibilité n'est que temporaire (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-16.156) ou encore s'ils nécessitent une formation complémentaire, l'employeur n'étant toutefois pas tenu de prendre en charge une formation de base différente de celle du salarié et relevant d'un autre métier (Cass. soc., 16 mars 2016, n° 13-25.927).

En toute hypothèse, les réponses et précisions apportées par le médecin du travail, postérieurement au constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur du respect de ses obligations et de l'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-18.205 ; Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-16.429 ; Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-15.656).

## Le statut du salarié pendant la période de reclassement

À compter de la date de l'avis d'inaptitude, **le salarié n'est pas rémunéré durant un mois**, délai à l'issue duquel s'il n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du  *salaire*  (C. trav., art. L. 1226-4 ; C. trav., art. L. 1226-11). Cette règle est d'ordre public.

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

Au bout d'un mois l'employeur doit reprendre le versement du salaire et la circonstance qu'à l'issue du délai d'un mois, le salarié se trouve en arrêt de travail est sans incidence sur l'obligation de reprise du versement des salaires (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.553). De même, le fait que l'intéressé a retrouvé un emploi avant son licenciement est sans incidence : l'employeur doit néanmoins le rémunérer pour la période allant de la date située un mois après la constatation de l'inaptitude jusqu'au licenciement (Cass. soc., 4 mars 2020, n° 18-10.719).

À défaut de reprise du versement du salaire par l'employeur, le salarié a le choix suivant :

- soit 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 manquement de l'employeur à cette obligation, cette rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir pour exemple : Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.553) ;
- soit demander la résiliation judiciaire de son contrat (Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-20.106).

Le délai d'un mois n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé (Cass. soc., 18 janv. 2000, n° 97-44.939).

Pendant la durée de la recherche d'un reclassement, le salarié reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur et doit se tenir à sa disposition et déférer à toute convocation. À défaut, une faute grave peut être caractérisée (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-30.415).

**Même à l'issue du délai d'un mois, l'employeur est tenu de respecter l'obligation de reclassement.**

## La procédure de recherche de reclassement

Dès le constat de l'inaptitude, il appartient à l'employeur de lancer une procédure de recherche de reclassement qui devra respecter les étapes suivantes

**1. le cas échéant, solliciter toute précision utile auprès du Médecin du travail** (sur l'opportunité d'une telle demande et la portée de ces précisions, cf. supra).

**2. étudier les postes disponibles répondant aux conditions légales et jurisprudentielles** (cf. supra) au sein des différents sites, secteurs et établissements de l'entreprise et interroger les autres sociétés du groupe auquel l'employeur appartient, 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 (C. trav., art. L. 1226-2 et C. trav., art. L. 1226-10).

Le Code du travail précise que « la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code du commerce » (exemples : société possédant plus de la moitié du capital d'une autre société ou détenant directement ou indirectement la majorité des droits de vote dans une autre entreprise) (C. trav., art. L. 1226-2 et C. trav., art. L. 1226-10 ; Ord., n° 2017-1718, 20 déc. 2017 : JO, 21 déc.). L'offre de reclassement sur un poste doit être proposée au sein d'un groupe même si elle entraîne un changement d'employeur et de rattachement géographique, y compris si elle conduit à reclasser le salarié dans un emploi moins proche de l'emploi précédemment occupé (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-10.600).

**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 procès-verbal de carence aux élections professionnelles, cette étape concerne les entreprises de plus de 11 salariés.

L'avis du CSE sur le reclassement du salarié 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 (Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 13-26.3166 ; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-28.229) ou **avant la convocation à un entretien préalable au licenciement** en cas d'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 07-44.307 ; Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-13.986).

La jurisprudence demeurant imprécise sur ce point, il convient par prudence de procéder à l'information-consultation du CSE, y compris en cas d'absence de proposition de reclassement ou en cas de présence de l'une des deux mentions dispensant l'employeur de procéder à une telle recherche (cf. supra).

L'avis du CSE n'a pas pour effet de dispenser l'employeur de compléter au besoin, sa recherche de reclassement en étudiant les mesures de mutations, transformations de poste ou d'aménagement du temps de travail (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.806).

**La consultation du CSE étant 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 et est sanctionnée, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle et en l'absence de réintégration dans l'entreprise, par une indemnité prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaires (*Cass. soc.*, 15 oct. 2014, n° 13-16.958 ; *Cass. soc.*, 8 avr. 2009, n° 07-44.307 ; *Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 10-28.848). Cette indemnité spécifique n'est prévue qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. En revanche, compte tenu de la portée de l'obligation de consultation du CSE, la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse est logiquement transposable au cas de l'inaptitude d'origine non professionnelle.

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

L'absence de notification écrite des motifs de l'impossibilité de reclassement constitue une irrégularité de forme qui donne droit pour le salarié à des dommages et intérêts (*Cass. soc.*, 21 nov. 1995, n° 92-45.304 ; *Cass. soc.*, 6 mai 1998, n° 95-40.579 ; *Cass. soc.*, 24 janv. 2001, n° 99-40.263). En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, cette indemnité ne pourra pas être inférieure à 6 mois de salaire (*C. trav.*, art. L. 1226-15).

**5. si un reclassement est envisageable, par prudence, solliciter le médecin du travail avant l'envoi de la proposition au salarié pour validation.**

**5.1 proposer le reclassement au salarié.**

Bien que la jurisprudence n'exige pas que cette proposition soit écrite (*Cass. soc.*, 31 mars 2016, n° 14-28.314), elle est en général formalisée.

La proposition peut constituer :

- soit un simple changement des conditions de travail (exemple : aménagement de poste) qui ne nécessitera pas l'accord du salarié, sauf si ce dernier est protégé, celui-ci devant être simplement informé de la date de prise d'effet des évolutions et de leurs modalités ;
- soit une modification du contrat (exemple : changement de poste) qui nécessitera l'accord du salarié pour être mise en œuvre.

En toute hypothèse, la validité de la proposition sera subordonnée à sa précision (*cf. supra*) et le salarié doit bénéficier d'un délai raisonnable qui pourra être précisé dans la proposition, pour se prononcer.

**5.2 tirer les conséquences de la réponse du salarié**

L'employeur enfin va recueillir une réponse écrite du salarié (bien que la loi ne l'impose pas) qui peut :

- accepter la proposition de reclassement : dans ce cas, cet accord devra être formalisé dans un avenant au contrat de travail ou un courrier de l'employeur récapitulant les modifications ;
- ne pas répondre le cas échéant, dans le délai imparti ; dans ce cas, le salarié est réputé avoir refusé la proposition (*Cass. soc.*, 18 avr. 2000, n° 98-40.314) ;
- contester la compatibilité du poste proposé avec les recommandations médicales ; il appartient alors à l'employeur de saisir de nouveau le médecin du travail, afin qu'il se prononce sur la conformité du poste à ses préconisations (*Cass. soc.*, 6 févr. 2008, n° 06-44.413) et dans l'affirmative, de proposer une nouvelle fois le poste au salarié le cas échéant ;
- refuser la proposition comme il en a le droit ; dans ce cas, l'employeur doit formuler une autre proposition ou licencier le salarié, dernière hypothèse qui sera envisagée dans un prochain article à paraître.