

	Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
Préavis	Non Durée du préavis pris en compte pour apprécier l'ancienneté du salarié.	Non Versement d'une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis*.
Date de rupture	Rupture immédiate à la date de notification du licenciement	
Indemnité légale de licenciement**	<ul style="list-style-type: none"> 1/4 mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 1/3 mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. 	Indemnité spéciale = Doublement de l'indemnité légale de licenciement*.
Autres suites	<ul style="list-style-type: none"> Indemnité compensatrice de congés payés Sommes restant dues / Solde de tout compte Portabilité des droits prévoyance complémentaire / mutuelle 	

*Sauf refus abusif de la proposition de reclassement par le salarié.

**Versée sous réserve d'une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable

La contestation de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail

- Possible contestation par le salarié ou l'employeur portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale ;
- En saisissant le Conseil de Prud'hommes (CPH) selon la procédure accélérée au fond ;
- Information du médecin du travail par l'employeur - médecin non partie au litige ;
- Possibilité pour le CPH de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail (MIT) territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ;
- Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin.

La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

! Secret médical opposable au médecin inspecteur du travail et au médecin mandaté par l'employeur dans le cadre de ce contentieux.

Position du Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM) du 26 juillet 2018 :

Le MIT intervient dans cette procédure comme expert et non dans ses missions de médecin inspecteur. Dans ces conditions, les règles de communication du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) prévues entre médecins du travail et MIT à l'article L 4624-8 du Code du travail ne s'appliquent pas ici.

Le médecin du travail saisi d'une demande de communication du DMST par le MIT devra donc :

- Informer le salarié de la demande ;
- Lui adresser les documents en rapport avec la contestation que le médecin du travail est susceptible de communiquer au MIT ;
- Obtenir son autorisation écrite.

Le CNOM précise que les éléments médicaux ayant fondé les avis du médecin du travail ne peuvent être communiqués au médecin mandaté par l'employeur que par le médecin expert - le MIT. Ce dernier devra également obtenir préalablement le consentement du salarié à cet envoi.

L'INAPTITUDE

Son constat, sa contestation, ses suites

Réformée en profondeur par la loi du 8 août 2016 et son décret d'application en date du 27 décembre 2016, l'inaptitude répond désormais à une définition légale et à un formalisme renforcé.

La contestation de l'avis d'inaptitude a, pour sa part, fait l'objet de réformes et précisions successives depuis 2016.

Quant aux suites de l'inaptitude, elles ont été impactées par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et font l'objet d'une jurisprudence dense.

Cette fiche pratique vous propose de faire un état des lieux de ces différents points.

DÉFINITION DE L'INAPTITUDE

L'inaptitude ne peut être prononcée par le médecin du travail que lorsqu'il constate, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, 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 justifie un changement de poste.

Une notion à distinguer de l'incapacité temporaire, de l'incapacité définitive, de l'invalidité ou encore de l'inaptitude au sens de l'assurance chômage.

LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE

Par qui ? Quand ?

Au terme de toute visite médicale réalisée par le médecin du travail, à l'exception de la visite de pré-reprise : l'inaptitude peut être constatée au terme de la visite d'embauche, d'une visite périodique, d'une visite à la demande, ou encore d'une visite de reprise.

Quels préalables obligatoires ?

- Un examen médical (voire 2 examens, espacés maximum de 15 jours, sur initiative du médecin du travail) ;
- Une étude de poste ;
- Une étude des conditions de travail ;
- Des échanges préalables avec le salarié et l'employeur.

Important : il faut, mais il suffit, que tous ces éléments soient réunis pour qu'une inaptitude soit valablement constatée. Aucune chronologie n'est imposée par la loi.

Quels formalismes ?

- Avis d'inaptitude nécessairement émis sur un avis conforme au modèle fixé par arrêté du 16 octobre 2017.
- Mention sur l'avis d'inaptitude notamment des éléments suivants : type d'examen médical, date de l'étude de poste, date de l'étude des conditions de travail, date de l'échange avec l'employeur, date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise, mais également (sauf cas de dispense - voir focus ci-après) des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur et aux capacités du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

La dispense de l'obligation de reclassement

2 possibilités de dispense sont réglementairement prévues :

- "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".

La mention dans l'avis d'inaptitude d'une telle dispense n'est qu'une possibilité et en aucune manière une obligation pour le médecin du travail. En l'absence d'une telle mention, le médecin du travail est tenu d'éclairer son avis par des indications relatives au reclassement du salarié ainsi qu'à la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Quelles incidences ?

Sous réserve de précisions jurisprudentielles à venir, l'employeur serait alors dispensé de toutes les obligations afférentes au reclassement du salarié déclaré inapte :

- Absence de recherche de reclassement ;
- Absence de consultation du CSE ;
- Absence de communication au salarié des motifs s'opposant à son reclassement préalablement à l'engagement de la procédure de licenciement.

Le licenciement pourrait alors être envisagé directement.

! Seules les mentions exactes susvisées permettraient à un employeur de se dégager de ses obligations de recherches de reclassement. En cas de modification, par exemple en ajoutant "en entreprise", la dispense deviendrait inopérante.

INAPTITUDE CONSTATÉE : LES RECHERCHES DE RECLASSEMENT

L'EMPLOYEUR

Identification des postes disponibles
Postes appropriés aux compétences professionnelles du salarié
Postes compatibles avec les conclusions du médecin du travail

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Parmi les postes identifiés par l'employeur, identification des postes compatibles avec l'état de santé
Le cas échéant, sous réserve de l'avis du ou des médecin(s) du travail compétent(s) pour le suivi des salariés de l'établissement considéré

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Consultation sur les propositions de reclassement

LE SALARIÉ

Acceptation ou refus du poste de reclassement proposé
Droit de refus du salarié y compris lorsque le poste de reclassement proposé est conforme aux prescriptions du médecin du travail

Des échanges entre l'employeur et le médecin du travail peuvent s'avérer nécessaires jusqu'au reclassement ou licenciement du salarié.

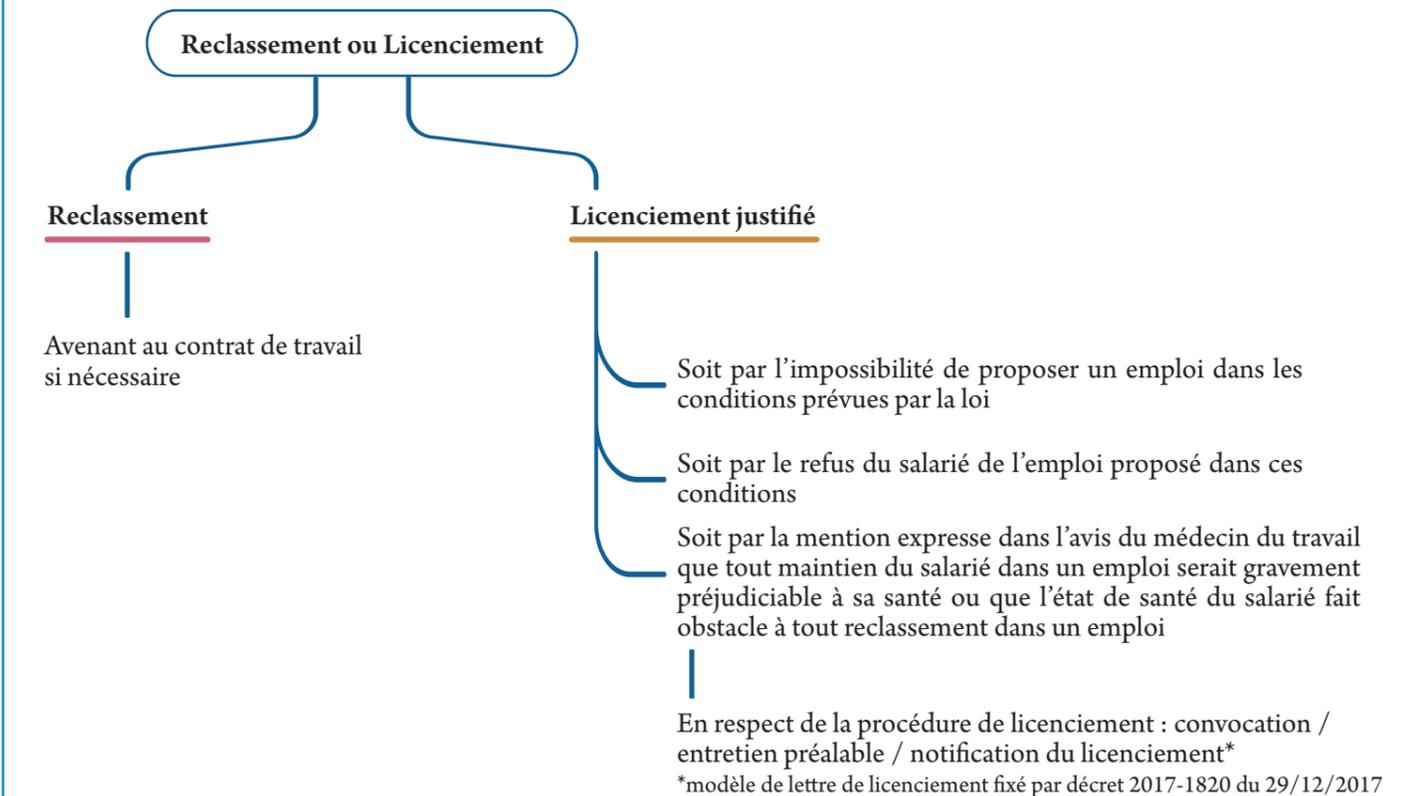
→ **Principale obligation à la charge de l'employeur : l'obligation de recherches loyales et sérieuses de reclassement (sauf dispense susvisée)** sur un emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe, auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'obligation de recherches de reclassement fait l'objet d'une jurisprudence abondante, sujette à évolutions, et parfois contradictoire, donnant lieu à des applications au cas d'espèce. Cette jurisprudence, source d'un risque judiciaire parfois conséquent, amène régulièrement à un réflexe de sécurisation juridique de la part des employeurs, et dès lors, à une sollicitation importante des médecins du travail.

Ces recherches de reclassement font intervenir plusieurs acteurs (voir schéma ci-avant) :

- Le salarié ;
- Le médecin du travail ;
- L'employeur ;
- Le Comité Social et Économique.

→ L'issue des recherches



La reprise du versement des salaires

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 qu'il occupait avant.

Observations :

- Reprise du versement des salaires indépendamment de la perception par le salarié d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité.
- Poursuite des recherches de reclassement indépendamment de la reprise du versement des salaires.
- Possibilité pour le salarié de bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude pendant le délai d'un mois si le médecin du travail considère que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. À cet effet, le médecin remplit le formulaire CERFA de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude. Le versement de l'ITI est subordonné à l'accord de la sécurité sociale.

Important : la remise de ce formulaire de demande ne préjuge pas de l'origine professionnelle de l'inaptitude.