

# > LES AVOCATS AU BARREAU DE DIEPPE VOUS CONSEILLEN



RÉDACTION : MAÎTRE ANNE-SOPHIE DELAUAUD  
VALIDATION POUR L'ORDRE : LE BÂTONNIER FRANÇOIS GARRAUD



## LE CHEF D'ENTREPRISE CONFRONTÉ À L'INAPTITUDE DE SON SALARIÉ

*En droit du travail, aucun salarié ne peut, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions légales, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap.*

En temps de crise, mieux vaut rester prudent et respecter à la lettre les obligations incombant à l'employeur lorsqu'un de ses salariés est susceptible d'être déclaré inapte.

De manière à éviter tout écueil, le chef d'entreprise se doit donc de connaître les étapes afférentes à la reconnaissance de l'inaptitude et les obligations qui lui incombent suivant la qualification de l'inaptitude du salarié envisagée.

### I/ RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

#### A. Définition de l'inaptitude

L'inaptitude est l'impossibilité physique ou psychologique du salarié de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident. Cette inaptitude peut être totale ou partielle, définitive ou temporaire.

Elle peut concerner tous les postes de l'entreprise comme certains.

#### Qui reconnaît l'inaptitude ?

Seul le médecin du travail est habilité à déclarer l'inaptitude totale, partielle, temporaire ou définitive du salarié.

#### B. La constatation de l'inaptitude

Les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'un examen par le médecin du travail :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après un congé de maternité ;

- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail (le médecin du travail doit également être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un examen) ;
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Une visite de reprise s'impose dans tous les cas visés ci-dessus, même si le salarié a subi une visite de pré-reprise. Indépendamment même de toute absence pour accident ou maladie, l'inaptitude peut aussi être constatée dans le cadre de la surveillance médicale habituelle du salarié.

L'examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours à l'initiative de l'employeur.

La suspension du contrat de travail prend fin par la déclaration sur l'aptitude du salarié à reprendre son travail, établie par le médecin du travail à l'issue de l'examen médical de reprise, ce qui implique de mettre en œuvre cette visite le plus rapidement possible.

C'est à l'employeur qu'il incombe de prendre l'initiative de prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail.

Attention, si l'employeur tarde trop ou se refuse à saisir le médecin du travail, le salarié est fondé à demander au juge soit l'allocation de dommages-intérêts, soit de constater la rupture du contrat de travail pour non-respect par l'employeur de ses obligations, ce qui a l'effet d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

De son côté, le salarié peut saisir directement la médecine du travail à condition d'en avoir informé son employeur.

#### L'objet de la visite de reprise

L'examen de reprise a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Le médecin du travail doit rendre des conclusions écrites contenant des indications sur l'inaptitude du salarié, compte tenu des emplois existant dans l'entreprise et des éventuelles mutations ou transformations de postes. Il doit ainsi formuler des propositions précises sur le reclassement du salarié.

En cas de silence du médecin du travail, l'employeur est tenu de solliciter de telles propositions.

En aucun cas, un salarié ne doit être affecté à un poste sans avoir pris en compte les préconisations du médecin du travail.

A l'issue de la visite médicale, trois types d'avis peuvent être rendus : un avis d'aptitude, un avis d'inaptitude ou encore un avis d'aptitude avec réserves. Pour se faire, le médecin du travail doit examiner le salarié deux fois par un délai espacé de 15 jours sauf urgence, où seule une visite suffit.

### II/ LES CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE

#### A. Obligation de reclassement

Dès que le médecin du travail s'est prononcé en faveur d'un avis d'inaptitude, l'employeur est tenu de chercher des solutions de reclassement du salarié en prenant en compte les préconisations du médecin du travail.

Pour se faire, l'employeur est tenu, si besoin, d'adapter ou de transformer des postes permettant au salarié de travailler sans risque pour lui.

La proposition ou son impossibilité de reclassement doivent être formulées par écrit.

Si le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter du dernier examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

### B. Le licenciement pour inaptitude

Si l'employeur n'a pas pu reclasser le salarié déclaré inapte, il doit mettre en œuvre une procédure de licenciement pour inaptitude permettant au salarié de percevoir une indemnité de licenciement qui diffère si l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non. La lettre de licenciement doit être motivée sur l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de reclassement.

**EN CONCLUSION,** force est de constater que les règles applicables en matière d'inaptitude sont assez complexes. Elles doivent cependant être scrupuleusement respectées par le chef d'entreprise. En effet, à défaut, le salarié pourrait engager une procédure devant le Conseil de Prud'hommes pour faire valoir ses droits, faisant ainsi courir un risque sur la santé financière de l'entreprise. Certaines condamnations peuvent s'élever à 12 mois de salaire et les textes prévoient le remboursement des indemnités chômage. En cas de doute sur la marche à suivre, il est judicieux de se faire conseiller par un professionnel du droit.

## PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

