

LÉGISLATION SOCIALE

La
synthèse
sur

Inaptitude : les réponses à plusieurs questions pratiques

SOMMAIRE

1. Auteur de l'avis d'inaptitude
2. Moment de la constatation de l'inaptitude
3. Mode de constatation de l'inaptitude
4. Les différents types d'inaptitude
5. Contestation de l'avis d'inaptitude ou d'aptitude
6. Difficultés liées au reclassement
7. Suites du refus du salarié
8. Situations particulières

Est inapte un salarié ne pouvant plus exercer tout ou partie de ses fonctions en raison d'une incapacité physique ou mentale constatée par le médecin du travail à l'issue d'une étude de poste concerné, d'une analyse des conditions de travail dans l'entreprise et de deux examens médicaux espacés de deux semaines, éventuellement accompagnés d'examen complémentaires. L'inaptitude peut néanmoins être actée au terme d'une seule visite médicale, si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers. L'inaptitude ne se confond pas avec l'invalidité. Alors que la première est uniquement prononcée par le médecin du travail au regard du poste occupé, la seconde dépend de la Sécurité sociale : le classement en invalidité est décrété par la Caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'assuré et concerne la diminution de la capacité à travailler, appréciée globalement et non au regard d'un seul emploi. Il en résulte qu'un salarié faisant l'objet d'un classement en invalidité n'est pas nécessairement inapte à son poste de travail, et inversement. L'avis d'inaptitude déclenche pour l'employeur une obligation de reclassement dans l'entreprise mais aussi, le cas échéant, dans le groupe auquel elle appartient. À cet effet, le médecin du travail formule

généralement des propositions de nouvelles affectations, d'aménagement de poste ou du temps de travail. Ce n'est que si le reclassement s'avère impossible qu'un licenciement est envisageable. À défaut, la rupture du contrat de travail peut être jugée discriminatoire et frappée de nullité car uniquement basée sur l'état de santé, ce que prohibe l'article L. 1132-1 du Code du travail. Il faut enfin savoir que si, 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 ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait auparavant, ces dispositions s'appliquant même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail et ce, que l'inaptitude soit ou non consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. À noter que, depuis le 1^{er} juillet 2010, le salarié déclaré inapte suite à un accident ou à une maladie professionnelle peut prétendre à une indemnité temporaire d'inaptitude en attendant la décision de l'employeur de le reclasser ou de le licencier. Pour les employeurs ayant à faire face à un cas d'inaptitude, plusieurs questions pratiques se posent. Nous répondons ici aux plus épineuses, au regard de la jurisprudence récente. ■

ANALYSE

1 AUTEUR DE L'AVIS D'INAPTITUDE

Le médecin du travail est-il le seul à pouvoir constater l'inaptitude médicale ?

Le médecin du travail est effectivement le **seul habilité** à constater une inaptitude au travail (*Cass. soc., 9 octobre 2001, n° 98-46.144*).

Rien n'empêche cependant un salarié de faire part à son médecin-traitant d'éventuelles in-

quiétudes quant à son aptitude à tenir son poste. De même, le médecin-traitant peut être amené à remarquer de lui-même une certaine inadéquation entre ce qu'il sait de l'activité professionnelle de son patient et son état de santé. Dans ces hypothèses, le salarié, spontanément ou conseillé par son médecin-traitant, pourra demander à être reçu par le médecin du travail.

Le Code du travail permet en effet au **salaire** de bénéficier d'un **examen médi-** ●●●

VOIR AUSSI

L'indemnité temporaire d'inaptitude : v. Légis. soc. -AT- n° 134/2010 du 5 juillet 2010

●●● **cal à sa demande** (*C. trav., art. R. 4624-18*) : le médecin du travail pourra alors se prononcer sur la compatibilité de l'état de santé avec les exigences de son poste.

Le médecin-traitant du salarié n'a-t-il aucun rôle ?

Si : il peut **solliciter un examen médical de préreprise** préalable à la reprise du travail lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, et ce en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires (*C. trav., art. R. 4624-23*).

Que faire si le salarié refuse d'exécuter une tâche en invoquant que son état de santé le lui interdit ? Ou s'il produit un document en ce sens émanant de son médecin-traitant ?

Tant qu'aucune inaptitude n'a été constatée, le salarié ne peut théoriquement refuser d'exécuter les directives de son employeur. Néanmoins, lorsqu'un salarié fait part de soucis de santé pouvant impacter sa capacité à travailler, il est fortement **conseillé de lui faire passer au plus vite une visite médicale** auprès du **médecin du travail**. L'employeur est en effet autorisé par l'article R. 4624-18 du Code du travail à demander une telle visite.

Si le médecin du travail n'émet aucune réserve sur son aptitude à remplir ses tâches, le salarié, s'il persiste dans son refus, peut se voir reprocher un acte d'**insubordination** (*Cass. soc., 9 octobre 2001, n° 98-46.144, à propos d'un salarié refusant de porter de lourdes charges*).

Si l'entreprise dispose d'une commission médicale statutaire, cette dernière peut-elle constater une inaptitude ?

Non. L'inaptitude relève de la seule compétence du médecin du travail (*Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012, rendu à propos de la RATP, Régie autonome des transports parisiens*).

2 MOMENT DE LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Comment procéder en cas d'inaptitude déclarée lors de la visite d'embauche ?

De la même façon que si l'inaptitude intervient à un moment ultérieur : l'employeur doit faire procéder à **deux visites espacées de deux semaines**, sauf en cas de danger immédiat (*CE, 17 juin 2009, req. n° 314729*) : les dispositions du Code du travail s'appliquent à tous les cas dans lesquels le médecin du travail est appelé à constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail.

Un salarié en **période d'essai** doit donc bénéficier de toutes les **règles protectrices** liées à l'inaptitude. Lors de la visite d'embauche, le médecin pourra proposer des adaptations de poste ou une affectation sur un

autre poste. Il est donc totalement déconseillé de rompre la période d'essai dès que le médecin du travail émet un premier avis d'inaptitude. Au surplus, la rupture pourrait être considérée comme discriminatoire car fondée sur l'état de santé du salarié, et, de ce fait, annulée (*Cass. soc., 16 février 2005, n° 02-43.402*). Il convient donc de ne prendre une décision quant à l'avenir du salarié dans l'entreprise qu'en étroite collaboration avec le médecin du travail et après avoir recherché une solution de reclassement.

L'inaptitude peut-elle être constatée pendant un arrêt maladie ?

Oui. La Cour de cassation a récemment validé un constat d'inaptitude rendu alors que le salarié était encore en arrêt maladie (*Cass. soc., 8 avril 2010, n° 09-40.975*).

Si la convention collective impose une garantie d'emploi s'appliquant aux salariés en arrêt maladie, cette garantie s'applique-t-elle aux salariés déclarés inaptes ?

Les conventions collectives instituent parfois des garanties d'emploi interdisant de licencier des salariés malades avant un certain délai. Il a été demandé à la Cour de cassation si les dispositions de l'article 27 de la CC des cabinets d'avocats, ainsi libellée : « la nécessité de remplacer un salarié malade ou accidenté peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint ou l'accident entraîne un arrêt de travail supérieur à neuf mois » s'opposaient au licenciement d'un salarié déclaré inapte avant ce délai. La Haute Juridiction a répondu par la négative (*Cass. soc., 30 mai 2007, no 06-40.670*), ce qui peut s'expliquer par le fait que rompre le contrat de travail d'un salarié dont l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et qu'il est nécessaire de remplacer définitivement est différent de rompre un contrat suite à une impossibilité de reclassement.

Il est toutefois prudent de ne pas généraliser cet arrêt, et de ne s'affranchir du délai de garantie d'emploi que si les dispositions conventionnelles applicables sont similaires à celles des cabinets d'avocats précitées. En effet, par le passé, la Haute Cour, interrogée sur d'autres conventions collectives, avait pris une position inverse, en estimant que l'inaptitude physique ne pouvait être appréciée qu'à l'expiration de la période conventionnellement fixée (*Cass. soc., 18 juin 1997, no 94-42.325 : convention des organismes de sécurité sociale ; Cass. soc., 7 mars 1990, no 86-43.804 : convention des imprimeries et des industries graphiques*).

Si le salarié fournit un nouvel arrêt de travail après un avis d'inaptitude, faut-il recommencer toute la procédure ?

Le cas s'est posé : un salarié avait été déclaré inapte par le médecin du travail puis

avait produit un nouvel arrêt de travail. Mais pour la Cour de cassation, la délivrance d'un **nouvel arrêt de travail ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension** du contrat de travail et de tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude. Il en résulte que l'employeur doit reprendre le paiement des salaires s'il n'a ni reclassé ni licencié le salarié déclaré inapte à son poste dans un délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude, quelle que soit la situation postérieure du salarié (*Cass. soc., 24 juin 2009, n° 08-42.618*).

3 MODE DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Rappelons-le, l'inaptitude ne peut être actée qu'après **deux examens médicaux espacés de deux semaines**, sauf si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, auquel cas une seule visite suffit (*C. trav., art. R. 4624-31*).

En l'absence de danger immédiat, que faire si le médecin émet un avis d'inaptitude définitif en ne procédant qu'à une seule visite médicale ?

Il incombe à l'**employeur**, en présence d'un avis d'inaptitude émis lors d'une seule visite, de faire subir au salarié le **second examen médical** (*Cass. soc., 16 juillet. 1998, n° 95-45.363*). Il faudra donc **contacter le médecin du travail** par écrit pour lui rappeler cette obligation. En cas d'inertie du médecin, l'inspection du travail pourra être saisie.

Le délai de 15 jours entre les deux visites médicales peut-il être dépassé ?

Le **délai de 15 jours** entre les deux examens médicaux constitue un **minimum** (*Cass. soc., 3 mai 2006, n° 04-47.613*). On peut donc penser qu'il peut être allongé, mais de façon modérée. En revanche, le délai de 15 jours **ne peut être diminué**, sous peine de nullité du licenciement éventuellement prononcé (*Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 05-40.241*).

Quelle est la situation du salarié entre les deux examens médicaux ?

L'obligation de verser un salaire entre les deux examens médicaux **dépend** de l'**avis émis** par le médecin du travail lors du **premier examen**.

• S'il s'agit d'un avis d'**aptitude temporaire** ou d'**aptitude avec réserves**, le salarié peut travailler et continue à être **payé**. Ce n'est que si une situation contraignante l'empêche de fournir du travail que l'employeur est dispensé de payer la rémunération des salariés qui se tiennent à sa disposition (*Cass. soc., 12 juil. 2006, n° 04-46.290 ; Cass. soc., 15 juil. 1998, n° 96-40.768*). La Cour ●●●

ORGANISMES POUVANT ÉPAULER LES ENTREPRISES CONFRONTÉES À L'INAPTITUDE

• Les services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi (Sameth)

Financés par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, exerçant une mission de service public dans le cadre d'une convention signée avec l'État), ils secondent les entreprises qui cherchent des solutions en cas d'inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Ils s'adressent à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou pour lesquelles le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance mais aussi à des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail ou risquant de l'être.

Ils peuvent contribuer à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'entreprise : soit au poste de travail initial, aménagé ou adapté, soit à un autre poste dans l'établissement d'origine ou dans un autre établissement de l'entreprise ou du groupe.

Ces services peuvent offrir un service d'ingénierie : mobilisation d'avis techniques, d'aides financières, recherche de matériel, de fournisseurs, mobilisation d'actions de formation, etc.

Cela peut se traduire par la recherche d'experts en ergonomie, de centres de bilans de compétences, etc.

Ils interviennent en complément de la médecine du travail, de l'assurance maladie, des institutions représentatives du personnel. Les Sameth veillent en effet à articuler les interventions des différents acteurs.

En l'absence de solution dans l'entreprise, les Sameth chercheront à utiliser au mieux la période précédant la rupture du contrat de travail pour favoriser un nouveau projet professionnel en aidant l'intéressé à se préparer à la sortie de l'emploi et au reclassement externe, en l'informant sur les dispositifs et outils d'insertion professionnelle et sur les services sociaux, en accompagnant l'entreprise dans les démarches visant à faciliter le reclassement externe.

Renseignements et adresses : www.agefiph.fr rubrique entreprises/les aides et services.

• L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et les Aract (agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail) collaborent avec l'Agefiph : interventions en entreprise, expertises. Il peut s'agir, dans une optique de maintien dans l'emploi, de rechercher des solutions d'adaptation dans le cadre d'une politique durable de reclassement.

Renseignements sur www.anact.fr.

• Les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat, ex-Cram) sont, parmi leurs missions, chargées de « préserver la désinsertion professionnelle des assurés malades ou handicapés ».

Leurs services sociaux aident les personnes en arrêt de travail ou non, ou déclarées inaptes à leur poste de travail, confrontées (ou susceptibles de l'être) à un problème d'emploi du fait de leur état de santé, à se maintenir dans l'emploi.

●●● de cassation emploie l'expression « fournir du travail » : cette formulation large laisse supposer que le salarié peut être affecté sur un autre poste, effectuer d'autres tâches ou voir son poste aménagé. Attention toutefois à ce que cela ne modifie pas son contrat de travail.

• S'il s'agit d'un avis d'**inaptitude temporaire**, le **salarié ne peut pas travailler**. Dès lors, l'employeur n'a **pas** à lui verser un **sa-laire** entre les deux visites, à moins qu'une faute puisse lui être reprochée comme une demande tardive de deuxième visite (*Cass., soc. 10 nov. 1998, n° 96-44.067*; *Cass. soc., 19 juin 2002, n° 99-44.430*).

Quelle est la situation du salarié après le second examen médical ?

Le second examen médical (ou l'unique visite en cas de danger immédiat pour la santé du salarié ou celles des tiers) déclenche les recherches de **reclassement**. L'employeur a **un mois** pour reclasser ou licencier le salarié. Pendant ce mois, il n'est **pas tenu au paiement** des **salaires** si le salarié ne travaille pas. Corrélativement, il a été jugé que le fait pour un salarié de ne pas se présenter sur le lieu de travail après la constatation de son inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne constitue ni une faute ni un abandon de poste (*Cass. soc., 13 juil. 2005, n° 03-44.980*).

4 LES DIFFÉRENTS TYPES D'INAPTITUDE

Comment gérer une aptitude temporaire ?

Il arrive que des médecins du travail indi-

quent sur leurs avis – « apte pour x mois – à revoir avant le... » ou « apte jusqu'aux résultats des examens complémentaires prescrits » ou encore « apte pour un délai maximum de... » Le salarié reste **apte pendant la période indiquée** et doit tenir son poste comme à l'accoutumée.

Il convient d'être très **vigilant** quant au **dé-lai** imparti et de se rapprocher du médecin du travail lorsque le terme approche, afin que le salarié soit à nouveau examiné et son aptitude confirmée ou infirmée.

Comment gérer une aptitude avec réserves ?

Là encore, les **échanges** de l'employeur avec le **médecin du travail** sont primordiaux, l'avis médical devant être assorti de suggestions d'aménagement de poste et/ou d'horaires. Si ce n'est pas le cas, si l'avis est trop vague ou rédigé en termes trop généraux, il faudra « faire revoir sa copie » au médecin en lui demandant de **préciser** (par écrit) ses **réserves**.

Si les **aménagement**s demandés par le médecin semblent **inenvi-sageables**, inappropriés, ou excessifs à l'employeur, il peut, après s'être rapproché du médecin, **saisir** l'**inspecteur du travail** si les difficultés ou le désaccord persistent (*C. trav., art. L. 4624-1*). Le médecin-inspecteur du travail donnera un avis sur le litige. Mais une fois les exigences médicales clarifiées, l'employeur devra mettre en œuvre les préconisations énoncées. On rappellera qu'il peut se faire aider par des organismes spécialisés (*v. encadré ci-dessus*). Si toutefois l'employeur estime

que l'**adaptation** du poste de travail est **im-possible**, il lui appartient d'en apporter la **preuve** (*Cass. soc., 14 oct., 2009, n° 08-42.878* : *cas d'un cariste-magasinier ne pouvant plus porter de charges supérieures à 10 kg*). S'il y parvient, et qu'aucun poste de reclassement ne peut être trouvé, un **licenc-ement** pourra être envisagé.

Dans certains cas, une aptitude avec réserves peut être considérée comme un avis d'inaptitude, si lesdites réserves sont importantes : l'employeur devra alors proposer au salarié un poste conforme à ses aptitudes restantes (*Cass. soc., 14 juin 2007, n° 06-40.474*; *Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-46.426*).

Comment gérer une inaptitude temporaire ?

Il peut s'agir, par exemple, d'un commercial momentanément plâtré ne pouvant plus conduire ou aller en clientèle. Que l'inaptitude soit temporaire ou définitive, une **obligation de reclassement** pèse sur l'employeur (*Cass. soc., 15 oct. 1997, n° 95-43.207*). Il conviendra donc d'étudier avec le médecin du travail si l'inaptitude temporaire peut autoriser l'**emploi** du salarié à un **autre poste**, compte tenu de son état de santé. L'inaptitude temporaire pouvant également être partielle, une **adaptation** du poste de travail habituellement tenu doit alors être recherchée. Si aucune solution n'est trouvée, l'employeur pourra tenter de soutenir qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail à l'intéressé, ce qui le dispenserait de son obligation de rémunération (*Cass. soc., 12 juil. 2006, n° 04-46.290*).

Dans la pratique, nombre de médecins ●●●

●●● du travail adressent les salariés touchés à leur médecin-traitant, qui prescrit un arrêt de travail si la situation le justifie.

Comment gérer une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ?

Cette situation n'est pas facile : si le médecin du travail décrète une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, cela ne dispense pas l'employeur de **rechercher** une **possibilité de reclassement** au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail (*Cass. soc., 7 juil. 2004, n° 02-47.458*).

Et cela même si le médecin du travail qui, ayant mentionné le danger immédiat pour la santé du salarié, a exclu toute aptitude de l'intéressé à y occuper un emploi même spécialement aménagé (*Cass. soc., 7 juil. 2004, n° 02-45.350*).

Les **organismes** pouvant **aider techniquement ou financièrement** les entreprises ont alors un rôle primordial (*v. encadré page 3*). Les solliciter peut aider l'entreprise à solutionner un problème complexe d'inaptitude, mais aussi à montrer la bonne foi de l'employeur dans sa recherche de reclassement : il lui est en effet toujours demandé de prouver qu'il a fait diligence pour éviter la rupture du contrat de travail. On conseillera donc de **formaliser par écrit** toutes les **démarches** effectuées en ce sens, et de conserver tous les courriers afférents.

Il faut aussi savoir que, si le salarié concerné manifeste expressément son refus de réintégrer son entreprise à quelque poste que ce soit, l'employeur n'est nullement exonéré de son obligation de reclassement (*Cass. soc., 10 mai 2005, n° 03-43.134*). Il en sera de même si le salarié fait l'objet d'un classement d'un salarié en invalidité 2^e catégorie par la Sécurité sociale, ce qui correspond à une incapacité d'exercer une activité professionnelle quelconque, ce classement étant sans incidence sur l'obligation de reclassement du salarié inapte qui incombe à l'employeur, seul à connaître les possibilités d'aménagements des postes de son entreprise (*Cass. soc., 9 juil. 2008, n° 07-41.318*).

Enfin, même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, le salarié qui n'est ni reclassé ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de l'examen médical doit recevoir le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait précédemment (*Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 02-43.792*).

5 CONTESTATION DE L'AVIS

Peut-on contester un avis du médecin du travail ?

En cas de difficulté ou de désaccord sur un avis du médecin du travail, l'**employeur**

comme le **salarié** peuvent exercer un **recours** devant l'**inspecteur du travail**. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin-inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 4624-1*). On soulignera qu'aussi bien un avis d'aptitude qu'un avis d'inaptitude peuvent être contestés.

Toutefois, on **recommandera** bien entendu de **dialoguer** avec le **médecin du travail avant tout recours**. Attention aussi au fait que ce recours ne suspend pas l'exécution du contrat de travail : en attendant la décision, le salarié continue à travailler (*Cass. soc., 14 janv. 1998, n° 95-42.155*) et si le salarié n'est ni reclassé ni licencié au bout d'un mois, l'employeur est tenu de reprendre le paiement des salaires (*Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-41.141*).

6 DIFFICULTÉS LIÉES AU RECLASSEMENT

Que faire si le médecin n'a pas fait de propositions en vue du reclassement du salarié inapte à son emploi ?

Si le médecin du travail n'a pas fait de propositions en vue du reclassement du salarié inapte à son emploi, l'**employeur doit les solliciter** : il ne peut se prévaloir de l'absence de propositions pour prononcer le licenciement pour impossibilité de reclassement (*Cass. soc., 5 déc. 2001, n° 99-46.126*). Si l'inertie persiste, le litige pourra, à notre avis, être porté devant l'inspection du travail (*v. ci-dessus*).

Que faire si le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail ?

Si le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, l'**employeur doit solliciter à nouveau** l'avis du **médecin du travail**. Si ce dernier confirme son avis initial, le salarié devra s'y conformer, ou prendre le risque d'être licencié pour impossibilité de reclassement (*Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.525*). Si le médecin modifie au contraire son avis, l'employeur devra effectuer d'autres recherches de reclassement.

Quand faut-il effectuer les recherches de reclassement ?

Seules les recherches de reclassement effectuées à l'**issue** du **second examen médical** peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Les démarches effectuées antérieurement au second avis (entre les deux visites médicales) ayant constaté l'inaptitude définitive ne sont pas prises en compte (*Cass. soc., 6 janv. 2010, n° 08-44.113*). L'inaptitude d'un salarié n'est en effet acquise qu'à l'issue des deux examens médicaux prescrits par le Code du tra-

vail (*C. trav., art. R. 4624-31*). Il n'est pas interdit à l'employeur d'entamer des recherches de reclassement avant la seconde visite, mais cela ne suffit pas : ces démarches ne pourront être finalisées qu'une fois l'inaptitude confirmée. Toutefois, lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un **danger immédiat** pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, une seule visite médicale suffit : les recherches de reclassement débute donc bien évidemment dès cette première et unique visite.

7 SUITES DU REFUS DU SALARIÉ

Que faire si le salarié refuse de se soumettre aux examens diligents par la médecine du travail ?

La jurisprudence est claire sur le sujet. Pour la Cour de cassation, en effet, faire obstacle de façon réitérée à l'examen du médecin du travail constitue une **faute grave** (*Cass. soc., 29 nov. 2006, n° 04-47.302, Cass. soc., 17 oct. 2000, n° 97-45.286*). Il en est de même lorsqu'un salarié s'abstient, sans motif, après la première visite de reprise, de se rendre aux convocations à la deuxième visite médicale de reprise malgré une mise en demeure de son employeur (*Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-42.748*). Le licenciement peut dès lors être envisagé.

Que faire si le salarié refuse le poste de reclassement qui lui est proposé ?

Si le poste de reclassement proposé est approprié aux capacités du salarié telles qu'énoncées par le médecin du travail, que cet avis n'a pas été contesté et que la proposition de reclassement n'entraîne **pas de modification du contrat** de travail, le **refus** pourra être taxé d'**abusif** et motiver un **licenciement** (*Cass. soc., 12 juil. 2006, n° 05-42.152*), surtout si le poste de reclassement est comparable à l'emploi précédemment occupé (*Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 06-44.867*). Mais ne peut être déclaré abusif un refus de reclassement, dès lors que celui-ci entraîne une modification du contrat de travail (*Cass. soc., 14 juin 2000, n° 98-42.882*).

On rappellera aussi que le refus de reprendre son travail sur un poste jugé par le salarié incompatible avec les préconisations du médecin du travail ne constitue pas une faute. En effet, il appartient dans ce cas à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement si le médecin valide les observations du salarié, soit en procédant au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement si le médecin confirme son premier diagnostic (*Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.525*). ●●●

Peut-on signer une transaction portant sur les dispositions liées à l'inaptitude ?

Non : il s'agit de dispositions protectrices d'**ordre public** auxquelles le salarié ne saurait renoncer, ce qui s'oppose à la conclusion d'une transaction (*Cass. soc.*, 12 févr. 2002, n° 99-41.698; *Cass. soc.*, 29 juin 1999, n° 96-44.160). Le même raisonnement devrait logiquement s'appliquer aux ruptures conventionnelles.

8 SITUATIONS PARTICULIÈRES

Comment se gère l'inaptitude d'un salarié sous contrat à durée déterminée ?

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (*C. trav.*, art. L. 1243-1). Or l'inaptitude physique n'est pas un cas de force majeure permettant de rompre un CDD avant son terme (*Cass. soc.*, 31 oct. 2005, n° 04-40.537; *Cass. soc.*, 12 févr. 2003, n° 00-46.660). Il en résulte que l'employeur doit chercher à **reclasser** un **salarié** en **CDD** frappé d'inaptitude à son emploi (*Cass. soc.*, 8 juin 2005, n° 03-44.913).

Même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail d'un salarié en CDD, l'employeur doit rechercher l'existence d'une possibilité de reclassement, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail (*Cass. soc.*, 28 mars 2006, n° 04-41.266).

En revanche, l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié, à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical, ne s'applique pas, contrairement aux règles régissant les contrats à durée indéterminée, car le contrat à durée déterminée ne peut être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement (*Cass. soc.*, 8 juin 2005, n° 03-44.913). Dès lors, l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement du salarié n'ouvrent **pas droit** au paiement des **salaires** restant à courir jusqu'au terme du contrat (*Cass. soc.*, 20 mai 2009, n° 07-44.505) : les salariés non reclassés restent dans les effectifs sans être rémunérés.

Quelle est l'incidence de la qualité de représentant du personnel ?

Si le salarié déclaré inapte a la qualité de salarié protégé, il ne peut être **licencié** sans **autorisation préalable** de l'**inspection du travail**, l'inaptitude physique ne faisant obstacle qu'à l'exercice du travail et non de son mandat (*Cass. soc.*, 4 mars 1998, n° 95-41.642). Soulignons que le délai d'un mois pour reclasser ou licencier le salarié, au terme duquel courre l'obligation de reprise du versement des salaires, n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licencier effectuée auprès de l'inspection du travail (*Cass. soc.*, 18 janv. 2000, n° 97-44.939).

En revanche, la saisine de l'inspecteur du travail est interruptive du délai d'un mois pour prononcer le licenciement (*Cass. soc.*, 16 nov. 2005, n° 03-47.395).

Enfin, il a été jugé que le refus sans motif légitime par un salarié, fût-il protégé, d'un poste approprié à ses capacités et compatible à l'emploi précédemment occupé peut revêtir un caractère abusif (*Cass. soc.*, 20 fév. 2008, n° 06).