
L'INAPTITUDE MEDICALE EN PRATIQUE

Principe
Cadre légal
et
Aspects jurisprudentiels

Docteur Christophe ROSE

Février 2005

SOMMAIRE

-  NOTIONS D'APTITUDE ET D'INAPTITUDE
-  INAPTITUDE TEMPORAIRE
-  A QUELLE OCCASION PEUT SE PRONONCER
UNE INAPTITUDE
-  PROCÉDURE
-  RECOURS
-  RECLASSEMENT ET REFUS DE RECLASSEMENT
-  TABLEAU RÉCAPITULATIF

NOTIONS D'APTITUDE
ET
D'INAPTITUDE

La notion d'inaptitude, qui découle directement du concept d'aptitude, peut amener l'employeur à licencier un salarié dès lors que son état de santé n'est plus compatible avec son poste de travail et qu'il n'est pas reclassable dans l'entreprise. Toutes les décisions permettant de maintenir le salarié ou, le cas échéant, de le licencier ne peuvent et ne doivent être que le résultat d'une concertation entre les différentes parties concernées et le médecin du travail. Seule une communication transparente et objective permettra, quelle que soit la solution finale retenue, d'être en phase avec le salarié, l'employeur, et au besoin, les organismes représentatifs du personnel ainsi qu'avec l'inspection du travail.

Le médecin du travail doit être une force de propositions tout au long de la procédure encadrant l'inaptitude. Il doit proposer des solutions potentielles au reclassement du salarié et étudier celles proposées par l'entreprise. Si toutefois le salarié est licencié, le médecin du travail doit lui proposer des solutions visant à acquérir un nouvel emploi (reconnaissance COTOREP, formation professionnelle etc...) Ainsi le médecin du travail doit jouer ici pleinement son rôle d'expert et de conseil, tant auprès du chef d'entreprise ou du DRH que du salarié. Ce rôle ne peut se concevoir qu'à travers un dialogue clair et précis dans le respect de la législation voir en s'appuyant sur des jurisprudences existantes.

Le médecin du travail est le seul habilité à juger de l'adéquation entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail, qu'il s'agisse de l'obtenir ou de conserver. Il délivre alors une fiche qui garantit, tout en respectant le secret médical, que le salarié occupe un poste compatible avec son état de santé, tant physique que psychique. Cette fiche mentionne par écrit sa décision et les éventuelles réserves qui s'y rapporteraient. Ces réserves, si elles existent, doivent être assorties de propositions par le médecin (aménagement, mutation, reclassement) c'est la notion d'aptitude au poste de travail. Il est fondamental d'insister sur le fait que l'aptitude ou l'inaptitude ne sont pas un concept binaire : ne pas être apte ne signifie pas être inapte, en effet un certain nombre de restrictions temporaires ou définitives, assorties de propositions, peuvent accompagner un avis d'aptitude, sans pour autant engendrer une inaptitude dès lors qu'elles peuvent être, par différents moyens, observées par l'entreprise, et à condition que la situation soit gérable pour cette dernière. Par ailleurs, il est fondamental de distinguer l'aptitude au travail (qui relève du corps médical en général) se traduisant dans la négative, par un arrêt de travail temporaire ou une mise en invalidité totale et l'aptitude au poste de travail qui se traduit dans la négative par une inaptitude temporaire ou définitive laissant la possibilité au salarié de conserver un travail. C'est la notion générale de maintien dans l'emploi. Il en résulte que seul l'avis du médecin du travail légitime une discrimination à l'emploi, en terme de poste de travail, en raison de l'état de santé. L'inaptitude constatée par le médecin du travail, respectant une procédure établie par le législateur, permet le licenciement du salarié, à condition que soit démontrée l'impossibilité de le reclasser au sein de l'entreprise (ART L 122 45 du code du travail).

La jurisprudence confirme régulièrement que l'avis du médecin du travail prévaut sur tout autre certificat médical émettant des réserves ou restrictions quant au poste de travail. (Cour de cassation, arrêt du 9 octobre 2001). Ainsi le certificat médical rédigé par le médecin traitant du salarié (ou de tout autre médecin) ne peut se substituer à celui du médecin du travail et ne peut en aucun cas contraindre l'employeur à observer une restriction médicale pour un salarié à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude, en absence de recours auprès de l'inspecteur du travail (après avis du médecin inspecteur régional du travail) s'impose aux parties.

INAPTITUDE TEMPORAIRE

Notion particulière puisque c'est ici le médecin traitant qui juge de l'incapacité temporaire du salarié à remplir sa mission. Il y a alors rédaction d'un certificat d'arrêt de travail et de fait suspension du contrat de travail (code du travail ART L 122 32 1) déclenchant le versement d'indemnités journalières par la caisse de sécurité sociale. Le salarié conserve son emploi malgré l'inexécution temporaire de sa tâche.

Il se peut également que le médecin du travail lui-même constate une impossibilité pour le salarié d'effectuer temporairement une tâche quelconque dans l'entreprise. Il rédige une « fiche de visite ou d'aptitude » mentionnant cette inaptitude totale temporaire (sans en préciser la raison qui reste du domaine du secret médical) et oriente le salarié vers les structures de soins qu'il juge adaptées.

Ici encore l'avis du médecin du travail, quant à l'impossibilité pour le salarié d'accomplir sa tâche, s'impose aux parties. En revanche c'est le médecin traitant qui prendra en charge le patient et jugera de la durée de l'arrêt de travail.

En cas d'urgence vitale, le médecin du travail est habilité à délivrer les soins d'urgence et à mettre en œuvre les moyens qu'il estimera nécessaires.

Une autre situation concerne l'inaptitude à un poste de travail en attente d'une deuxième visite d'inaptitude (ART R 241 51 1 du code du travail). Il ne s'agit alors que d'une inaptitude temporaire au poste de travail du salarié (et non totale) qui ne pourra être définitive qu'après 15 jours (en dehors d'un danger immédiat pour le salarié ou pour un tiers). Ainsi le contrat de travail se poursuit, l'employeur rémunère le salarié qui se met à sa disposition, sauf dans le cas où il y a impossibilité à lui fournir un travail (arrêt du 15 juillet 1998) en d'autres termes, un seul avis d'inaptitude au poste (mentionnant une aptitude possible à d'autres postes dans l'entreprise), ne peut suffire à suspendre le contrat de travail que s'il y a danger immédiat pour le salarié ou un tiers ou impossibilité à fournir un poste de remplacement.

Dans ces situations, il va de soi que la communication entre le médecin du travail et l'entreprise d'une part et les structures de soins d'autre part est essentielle.

À QUELLE OCCASION
PEUT SE PRONONCER
UNE INAPTITUDE

A l'occasion de toute visite réglementaire auprès du médecin du travail. Le salarié ne peut en aucun cas être en arrêt de travail. Il convient ainsi de distinguer la visite de reprise (après maladie ou accident du travail notamment) et la visite de pré-reprise. Seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail (jurisprudence constante arrêt cour de cassation 22 mars 1989).

Ainsi il est impératif de préciser la nature de la visite sans aucune ambiguïté. Si la visite de pré-reprise peut être demandé par le salarié lui-même, un médecin traitant ou le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie, il appartient à l'employeur de solliciter une visite de reprise auprès du médecin du travail. Cependant une jurisprudence de novembre 1997 donne également cette possibilité au salarié lui-même, soit directement auprès du médecin du travail (après en avoir avertit l'employeur), soit par l'intermédiaire de son employeur.

Le refus de l'employeur de solliciter une visite de reprise, outre le manquement à ses obligations, ne lui permet pas de licencier le salarié. De même le refus du salarié de se présenter à la visite de reprise peut être une cause de licenciement disciplinaire.

PROCÉDURE

Elle est régit par l'article R 241 51 1 du code du travail. Le médecin du travail doit procéder à deux examens médicaux à 15 jours d'intervalle. Même si, en dehors d'un danger immédiat, le salarié est inapte à tout poste dans l'entreprise dès le premier examen, cette inaptitude devra être confirmée par un deuxième examen. (Cette situation peut se produire lorsque aucun poste de reclassement n'est envisageable compte tenu de la spécialisation de l'entreprise et que celle-ci ne comporte qu'un type de poste. De même dans les très petites entreprises les postes éventuels de reclassement sont souvent inexistant).

Le second examen ne peut être réalisé avant 15 jours, en revanche, il peut être hors délai sans remettre en cause la validité du premier.

Seul dans le cas où il existe un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celle des tiers au maintien à son poste de travail, l'inaptitude peut être prononcée en une seule visite. Dans ce cas, l'avis d'inaptitude doit formuler clairement cette situation. Le médecin du travail est le seul habilité à juger de cette notion de danger.

Le salarié peut solliciter lui-même le médecin du travail pour bénéficier du deuxième examen, néanmoins la période séparant les deux visites, rentrant dans une logique de tentative de reclassement, c'est la constatation de l'impossibilité de ce reclassement (après étude de poste et des différentes possibilités avec l'employeur, le salarié et le médecin du travail voir les DP) qui conclura à l'inaptitude définitive matérialisée par le deuxième avis d'inaptitude.

En d'autres termes, il est légitime d'avoir « épuisé » toutes les possibilités de reclassement pour effectuer le deuxième examen. Si celui-ci ne peut avoir lieu avant 15 jours, il est possible, comme déjà évoqué de le retarder. Néanmoins il doit intervenir dans un délai « raisonnable » (non précisé par le législateur). En effet une période trop longue entre les deux visites, à fortiori si le salarié est contraint à un nouvel arrêt de travail, pourrait faire considérer la première visite comme une visite de pré reprise obligeant à recommencer l'ensemble de la procédure.

RECOURS

RECOURS CONTRE L'AVIS D'INAPTITUDE

Le salarié ou l'employeur peuvent exercer un recours auprès de l'inspection du travail qui se prononcera après avis du médecin inspecteur régional du travail (Art L 241 10 du code du travail) un recours contentieux est possible. Si l'inspecteur du travail est saisi et retient une possibilité de reclassement du salarié, l'employeur ne peut licencier ce dernier sans avoir exploré cette solution (cassation janvier 2004). Après licenciement, la réintégration du salarié est impossible, même si l'inaptitude n'est pas reconnue par l'inspecteur du travail : le salarié a alors droit à une indemnité (cassation avril 2004)

RECLASSEMENT
ET
REFUS DE RECLASSEMENT

RECLASSEMENT

L'employeur est tenu de prendre en considération l'ensemble des possibilités de reclassement qui lui sont proposées. Il doit effectivement démontrer l'impossibilité de reclassement du salarié inapte à son poste d'origine. En dehors du cas où il y a danger pour lui-même ou pour un tiers à maintenir le salarié dans l'entreprise, le médecin du travail ne peut le déclarer « inapte à tout poste dans l'entreprise » la possibilité de reclassement reste en effet une notion très large. Dès la première visite, les possibilités de reclassement doivent être étudiées (et prise en considération par l'employeur) et ce même après la deuxième visite tant que le licenciement n'est pas officiellement effectif. C'est d'ailleurs cette notion qui doit amener le médecin du travail à renouveler par écrit ses propositions de reclassement à l'issue de la deuxième visite. Même dans le cas où l'avis mentionnerait une inaptitude à tout poste dans l'entreprise, l'employeur est tenu à l'obligation de moyen de reclassement y compris si le salarié est en accord avec cette inaptitude (cassation mars 2004). Néanmoins l'employeur ne peut tenter de reclasser le salarié qu'après avoir eu les conclusions écrites du médecin du travail à l'occasion de la première visite mentionnant l'inaptitude. C'est à partir de ces conclusions que pourront être appréciées, par l'employeur, les possibilités de reclassement (cassation 2004). Les recherches de reclassement qui auraient pu être effectuées avant, sans tenir compte des dites conclusions, ne sont pas valables (cassation 2000). Enfin l'employeur est tenu de solliciter le médecin si celui-ci n'émet pas de proposition de reclassement (cassation avril 2001)

Le médecin du travail, étant lui-même force de proposition (Art L 241 10 1 du code du travail), doit effectuer une étude de poste et envisager les possibilités d'adaptation, si possible avec des intervenants spécialisés dans le maintien dans l'emploi (ergonomie et travail...). Le concours du CHSCT peut être sollicité. En tout état de cause, cette étude « large » de reclassement doit être menée en coordination avec l'entreprise.

REFUS DE RECLASSEMENT PAR LE SALARIÉ

Si il implique une modification du contrat de travail, il ne peut, en soi, être une cause de licenciement (cass juillet 98) (cass avril 2002) l'employeur devra, si aucune autre solution n'est proposable, licencier le salarié sur le motif de l'inaptitude médicale (arrêt 18 avril 2000).

L'employeur ne peut imposer un poste de reclassement dès lors qu'il implique une modification du contrat de travail y compris quant à la rémunération (cass décembre 2001).

Mais la situation est identique si le reclassement ne modifie pas le contrat de travail. Le refus « abusif » du salarié ne peut être considéré comme faute grave et entraîner le licenciement (cass avril 2002).

En revanche, le code du travail prévoit que le refus abusif de reclassement par le salarié après accident du travail ou maladie professionnelle ne lui confère le droit qu'aux indemnités simples de licenciement pour inaptitude médicale.

Quoi qu'il en soit l'employeur se doit de tenir compte de ce refus et procéder au licenciement pour inaptitude dans les délais réglementaires, soit 1 mois après la deuxième visite et les conclusions écrites du médecin du travail. En cas de non reclassement au bout d'un mois, l'employeur doit reverser le salaire.

CONCLUSION

CONCLUSION

Le médecin du travail a donc la possibilité, basée sur un support légal, de contre indiquer un poste de travail pour un salarié dès lors qu'il juge son état de santé incompatible avec celui-ci c'est le principe de l'inaptitude médicale prévu par le code du travail. Si les tentatives de reclassement dans l'entreprise sont infructueuses le salarié peut alors être licencié.

Ceci n'est en aucun cas contradictoire avec la déontologie médicale puisqu'il s'agit d'éviter l'altération de la santé d'un salarié de par ses conditions de travail, principe fondamental de la santé au travail.

Il n'empêche que les conséquences professionnelles, et par delà sociales, peuvent être dramatiques si le salarié licencié pour inaptitude n'est pas pris en charge par des structures de reclassement professionnel adaptées.

Ainsi l'âge, la formation professionnelle acquise, l'ancienneté dans le poste, la conjoncture de l'entreprise... sont autant de paramètres à prendre en considération.

Les structures de maintien dans l'emploi doivent être sollicitées très en amont (si possible dès la visite de pré reprise si elle a lieu) dès lors que se profile la possibilité d'une inaptitude.

Le rôle du médecin du travail est ici primordial, tant par ses connaissances techniques que dans le soutien psychologique qu'il peut apporter au salarié.

Enfin l'inaptitude médicale ne peut et ne doit se concevoir que dans un partenariat actif entre les différents intervenants. En particulier le discours entre le médecin, le salarié et l'entreprise ne doit souffrir aucune ambiguïté.

A ces conditions, le salarié licencié pour inaptitude a toutes les chances, si il ne bénéficie pas de compensations sociales de substitution (invalidité, droit à la retraite...), de retrouver un emploi.

