

L'inaptitude médicale : les derniers apports de la jurisprudence

Les derniers arrêts de jurisprudence rendus en matière d'inaptitude médicale confirment le rôle central et incontournable du médecin du travail, dont les avis doivent être scrupuleusement suivis par l'employeur. Ce dernier, tenu à une obligation de résultat de sécurité vis-à-vis des travailleurs, doit faire en sorte de préserver leurs droits, notamment en matière d'organisation des visites médicales, d'aménagement des postes de travail et de reclassement professionnel.

Le rôle central du médecin du travail

Définition : l'inaptitude intimement liée aux missions du médecin du travail

Régie par le Code du travail, l'inaptitude est une incapacité physique ou psychique à exercer tout ou partie de ses fonctions. Seul le médecin du travail est compétent pour se prononcer sur l'avis d'aptitude ou d'inaptitude qui apprécie les capacités du salarié au regard du poste qu'il occupe.

Cette notion est à distinguer de l'invalidité, qui relève du droit de la Sécurité sociale. Elle est appréciée par le médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) qui détermine si le salarié peut exercer ou non une activité professionnelle en général, compte tenu de son état de santé. Le classement en invalidité n'a pas d'incidence sur la relation de travail. Face à un salarié invalide, l'employeur a néan-

moins la possibilité de saisir le médecin du travail afin de lui faire subir une visite médicale de reprise. En effet, pour qu'un salarié invalide soit déclaré inapte, il faut que le médecin du travail, dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'inaptitude, le déclare comme tel.

Inaptitude et nature des visites chez le médecin du travail

L'inaptitude peut être constatée à l'occasion d'une visite d'embauche, d'une visite périodique, d'une visite occasionnelle à la demande du salarié ou encore d'une visite médicale de reprise obligatoire. Par visite de reprise, il faut entendre tout examen auprès du médecin du travail après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou encore en cas d'absences répétées pour raisons de santé ou pour un congé maternité⁽¹⁾.

Procédure d'inaptitude : deux visites obligatoires chez le médecin du travail

À l'inverse du constat d'aptitude à l'égard duquel un seul examen médical suffit, le constat d'inaptitude exige deux examens médicaux distants au minimum de deux semaines, ou quatorze jours calendaires⁽²⁾. Ce double examen est obligatoire, même si l'inaptitude n'est que partielle, sauf en cas de danger immédiat pour la santé du salarié.

Dans une affaire jugée en 2007⁽³⁾, une salariée avait obtenu des dommages-intérêts de son employeur qui n'avait pas respecté l'inaptitude partielle qui lui avait été reconnue à la suite d'un accident du travail. En effet, à l'issue d'un seul examen médical, le médecin du travail l'avait déclarée apte à la vente en boutique mais inapte à de longs trajets en voiture. Embauchée à Bordeaux, la salariée avait refusé le poste situé à Perpignan que l'employeur lui proposait. Ce dernier, sans attendre le second examen médical, l'avait licenciée, à tort selon les juges.

L'avis du médecin du travail : un préalable indispensable pour l'employeur avant toute initiative de changement d'affectation

Dans une affaire jugée le 30 mars 2011⁽⁴⁾, une salariée, directrice d'un établissement, a été victime d'un accident vasculaire cérébral ayant donné lieu à un arrêt de travail pour maladie.

À l'issue de la visite de reprise, le médecin du travail avait déclaré la salariée apte à reprendre son emploi, mais en mi-temps thérapeutique. Partant de là, l'employeur informa la salariée que ce mi-temps thérapeutique prescrit était incompatible avec la direction d'un établissement et qu'elle serait désormais affectée à la direction d'une autre structure de la société, en l'occurrence un centre d'appels téléphoniques, moins générateur de stress. Or, la Cour de cassation considère que tant que le médecin du travail ne déclare pas une salariée inapte à son poste de travail, l'employeur ne peut pas prendre seul l'initiative d'un changement d'affectation lié à la dégradation de son état de santé.

Réaffirmation des obligations de l'employeur

Reclassement du salarié

Dans l'hypothèse où le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié, en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, ou en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel, l'employeur doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités⁽⁵⁾.

L'obligation de reclassement commence à courir à compter du deuxième examen médical constatant l'inaptitude du salarié. L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour satisfaire à ladite obligation.

Cette proposition de reclassement prend en compte les conclusions écrites du médecin, particulièrement quant aux indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Si celle-ci compte 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, et si la mutation d'un salarié n'est pas possible, à défaut pour l'entreprise d'appartenir à un groupe, l'employeur devra rechercher toutes les possibilités de transformation de postes ou d'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise⁽⁶⁾. Le simple fait de proposer un poste à temps partiel à un salarié, jusqu'alors à temps plein, alors même que l'entreprise appartient à un groupe et que des possibilités de mutations auraient donc pu être recherchées, n'exonère pas l'employeur de son obligation de reclassement⁽⁷⁾.

Les juges imposent à l'employeur de rechercher un emploi adapté aux capacités du salarié. Des recherches de reclassements conduites auprès des autres filiales du groupe ne peuvent se limiter à l'envoi d'un imprimé stéréotypé libellé « Recherche de reclassement d'un salarié inapte » sans autre indication sur le salarié concerné⁽⁸⁾. L'employeur est tenu à une

recherche de classement, et ce, quelle que soit l'étendue de l'inaptitude (totale ou partielle). Les juges exigent de lui qu'il cherche à classer le salarié, y compris si le médecin le déclare inapte à tout emploi dans l'entreprise et même si le salarié prétend qu'il ne pourra plus travailler⁽⁹⁾. De même, lorsque le médecin utilise la procédure de danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié (situation où le constat d'inaptitude peut intervenir à la suite d'une seule visite médicale), l'employeur reste tenu à une obligation de recherche de reclassement⁽¹⁰⁾.

Il est acquis, en outre, que ce reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise⁽¹¹⁾ ou dans le groupe⁽¹²⁾.

En revanche, le reclassement ne peut se faire que dans un emploi réellement vacant. En d'autres termes, l'employeur n'est pas tenu de proposer des postes qui ne le sont que provisoirement, par exemple pour un poste dont la vacance n'avait duré qu'une seule journée⁽¹³⁾ ou encore pour un poste momentanément vacant par suite de l'indisponibilité même de plusieurs mois de leur titulaire (pour maladie ou congé maternité)⁽¹⁴⁾. De tels postes ne peuvent être regardés comme des emplois disponibles.

Respect des préconisations du médecin du travail

Les obligations de l'employeur sont étroitement liées à l'avis

émis par le médecin du travail. Il est seul compétent pour décider si un salarié est apte ou non, et sa décision s'impose aux parties comme aux juges. D'autant plus qu'au regard de l'obligation de résultat de sécurité, si l'employeur ne suit pas les préconisations du médecin et ne s'en justifie pas, il commet une faute entraînant un préjudice pour le salarié. Dans un litige, le médecin du travail avait déclaré le salarié apte à son poste, mais avec la précision suivante : « *Quand possibilité, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable* ». Or, l'employeur n'avait pas tenu compte de ces recommandations et avait même continué à attendre du salarié qu'il respecte les mêmes objectifs qu'auparavant. La sanction disciplinaire infligée au salarié qui n'avait pas atteint ces objectifs avait été annulée par le juge au motif qu'il ne pouvait se voir reprocher son manque de productivité compte tenu de son état de santé constaté par le médecin du travail⁽¹⁵⁾.

En cas de difficulté ou de désaccord sur les propositions du médecin du travail, concernant notamment la nature du poste que l'état de santé du travailleur lui permet d'occuper, l'employeur peut saisir l'inspection du travail qui prendra sa décision après avis du médecin-inspecteur du travail.

Inaptitude et rupture du contrat de travail

Devant l'impossibilité de reclasser un salarié inapte, l'em-

ployeur peut procéder à son licenciement. Pour être régulier, le licenciement pour inaptitude doit respecter les conditions préalables suivantes :

- l'organisation d'une visite médicale de reprise : le médecin devant, après deux examens espacés de deux semaines, conclure à l'inaptitude du salarié aux emplois existant dans l'entreprise. Dans une affaire⁽¹⁶⁾, un employeur a été condamné à payer 4 000 € à titre de dommages-intérêts en raison du retard dans l'organisation des visites médicales. En l'espèce, une salariée avait fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour maladie, puis a été mise en invalidité deuxième catégorie au mois de juin 2005, ce dont elle a aussitôt informé l'employeur par courrier. Ce n'est qu'après avoir mis ce dernier en demeure en mai 2006 d'organiser les visites de reprise, que la salariée a été convoquée par le service de santé au travail. À l'issue des deux visites médicales obligatoires, la salariée a été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise. Les juges ont sanctionné l'employeur, car il lui appartenait d'organiser lui-même la visite de reprise en saisissant le médecin du travail, quand bien même la salariée ne manifestait pas la volonté de ne pas reprendre le travail ;
- la recherche sérieuse d'un reclassement du salarié ;
- l'impossibilité réelle de reclassement.

L'inaptitude médicale : les derniers apports de la jurisprudence

Inaptitude : une nouvelle cause légale de rupture du CDD

La loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit du 17 mai 2011 vient d'introduire dans le Code du travail⁽¹⁷⁾, l'inaptitude comme une nouvelle cause de rupture du contrat à durée déterminée.

Pour ce qui est des obligations de reclassement à la suite d'une déclaration d'inaptitude non professionnelle, l'employeur ne se voit pas imposer les obligations qui sont normalement applicables en cas de contrat à durée indéterminée (proposition au salarié d'un emploi approprié à ses capacités, etc.).

Cependant, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'article L. 1226-20 du Code du travail, nouvellement rédigé, impose à l'employeur les mêmes obligations qu'en cas de CDI.

Les droits et obligations du salarié

Refus du salarié d'une proposition de reclassement

La proposition de l'employeur est susceptible de modifier substantiellement la situation du salarié et son contrat de travail. Dans ce cas, il a toujours la possibilité de refuser le poste

de reclassement proposé par son employeur, même si celui-ci suit les préconisations du médecin du travail. L'employeur ne peut en aucun cas licencier le salarié pour faute. Il doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail⁽¹⁸⁾.

Un salarié est même en droit de poser certaines conditions quant à son reclassement. Dans une affaire, une salariée avait expressément indiqué qu'elle n'était mobile « *ni en région parisienne, ni en province, ni à la Réunion* »⁽¹⁹⁾.

Dès lors, l'employeur doit soit rechercher de nouvelles possibilités de reclassement, soit, s'il a épuisé toute possibilité de reclassement, licencier l'intéressé pour inaptitude.

En cas de refus abusif du salarié, c'est-à-dire lorsque celui-ci oppose aux propositions de reclassement des prétentions manifestement excessives, l'employeur est en droit de le licencier. Cela étant, le salarié ne pourra pas être licencié pour faute, il devra être licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement et que l'employeur devra justifier⁽²⁰⁾.

Reprise du versement du salaire

À défaut de reclassement ou de licenciement à l'issue d'un délai d'un mois à compter du deuxième examen de visite de reprise, l'employeur se trouve dans l'obligation de verser les salaires. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un

arrêt du 26 janvier 2011⁽²¹⁾. Un salarié, victime en 1998 d'un accident du travail entraînant une incapacité permanente partielle, avait informé son employeur en 2007 (soit 9 ans après son accident) de ce qu'il avait « *pris rendez-vous à la Sécurité sociale de la médecine du travail* » pour y être examiné. Dès cette visite, le médecin du travail avait avisé l'employeur de l'inaptitude définitive du salarié à tout poste dans l'entreprise. Ce n'est qu'au mois de mai 2009, soit deux ans plus tard, que l'employeur avait convoqué le salarié à un entretien préalable, mais sans donner suite à la procédure. Les juges, constatant que l'employeur n'avait procédé, à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical faisant état de l'inaptitude, ni au reclassement du salarié, ni à son licenciement, ni au paiement des rémunérations échues, l'ont condamné à verser au salarié une somme correspondant aux deux années de salaire.

L'indemnité temporaire d'inaptitude en cas d'ATMP⁽²²⁾

Depuis le 1^{er} juillet 2010, tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, déclaré inapte par le médecin du travail, pourra bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude. Ce nouveau droit n'est pas automatique. Pour en bénéficier, il appartient au salarié d'adresser, sans délai, à la CPAM dont il dépend un formulaire de demande à trois volets

(caisse-victime-employeur). À noter que ladite indemnité temporaire n'est pas couverte en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

1. Art. R. 4624-21 du Code du travail
2. Art. R. 4624-31 du Code du travail
3. Chambre sociale, Cour de cassation, 21 novembre 2007, n° 06-44537
4. Chambre sociale, Cour de cassation, 30 mars 2011, pourvoi n° 09-71542
5. Art. L. 1226-2, L. 1226-10 du Code du travail
6. Chambre sociale, Cour de cassation, 26 octobre 2010, n° 09-42284
7. Chambre sociale, Cour de cassation, 26 octobre 2006, n° 09-40972
8. Chambre sociale, Cour de cassation, 16 décembre 2010, n° 09-41627
9. Chambre sociale, Cour de cassation, 20 septembre 2006, n° 05-40526
10. Chambre sociale, Cour de cassation, 25 janvier 2006, n° 04-41520
11. Chambre sociale, Cour de cassation, 15 novembre 2006, n° 05-40408
12. Chambre sociale, Cour de cassation, 25 mars 2009, n° 07-43767
13. Chambre sociale, Cour de cassation, 9 juin 2010, n° 09-41232
14. Chambre sociale, Cour de cassation, 28 avril 2011, n° 10-13864
15. Chambre sociale, Cour de cassation, 19 déc. 2007, n° 06-43918
16. Chambre sociale, Cour de cassation, 25 janvier 2011, n° 09-42766
17. Art. L. 1243-1 du Code du travail (loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, JORF n°0115 du 18 mai 2011, page 8537, texte n° 1)
18. Chambre sociale, Cour de cassation, 6 février 2008, n° 06-44413
19. Chambre sociale, Cour de cassation, 26 octobre 2010, n° 09-65178
20. Chambre sociale, Cour de cassation, 20 janvier 2010, n° 08-43491
21. Chambre sociale, Cour de cassation, 26 janvier 2011, n° 09-68544
22. Art. L. 433-1, art. D. 433-2 et suivants du Code de la Sécurité sociale