

L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou directement licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. (Article L1132-1 du code du travail). Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

Cette rupture prend la forme d'un licenciement.

↪ La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée. Si le licenciement concerne un salarié dont l'inaptitude est consécutive à une maladie ou un accident non professionnel, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

↪ Lorsque le licenciement intervient suite à une inaptitude professionnelle (liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle), le Code du travail prévoit que le salarié a droit à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions de la convention collective plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale (art. L. 1226-14 du code du travail).

↪ Si le salarié est titulaire d'un CDD, celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail. La rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail.

↪ Attention : Si l'employeur ne peut prouver qu'il a bien cherché à reclasser le salarié inapte, les Articles L1132-1 et L1132-4 du code du travail peuvent s'appliquer. La discrimination pour raison de santé a pour conséquence la nullité du licenciement.

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

↪ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

↪ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Les conséquences de l'inaptitude en 4 questions



Connaître ses droits pour les faire appliquer

Fiche 28 Juin 2013

CeFi Centre d'étude et de formation interprofessionnel
Solidaires

CEFI-Solidaires
144 bd de la Villette
75019 Paris
cefi@solidaires.org

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 11 75 40272 75
auprès du préfet de la région d'Île de France

Comment est constatée l'inaptitude ?

☞ L'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail.

Celui-ci ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de deux semaines.

☞ Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur du travail.

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.

☞ En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de 2 mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation.

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail.



Quand peut être constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée :

☞ dans le cadre des examens pratiqués au titre de la surveillance médicale des salariés y compris lorsque l'examen a lieu à la demande du salarié ;

☞ dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail, c'est-à-dire après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

☞ pendant son arrêt de travail, lorsque le salarié veut se faire reconnaître inapte et qu'il ne veut pas remettre le pied dans l'entreprise. C'est parfois la seule porte de sortie trouvée par des salariés en grande difficulté au travail.

Le médecin du travail peut ainsi constater l'inaptitude après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail, et non pas seulement lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail.

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Au cours de cet examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Quelles sont les suites de l'avis d'inaptitude ?

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

☞ Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus, si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, 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.

☞ Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient. En outre, l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise 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 des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste...) ; cette recherche doit être effective.

☞ L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

☞ Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

☞ Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

☞ Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles s'appliquent aux salariés en CDD.

☞ En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant le délai d'un mois laissé à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié, ce dernier peut bénéficier de l'« indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI).

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à <http://www.solidaires.org/rubrique377.html>