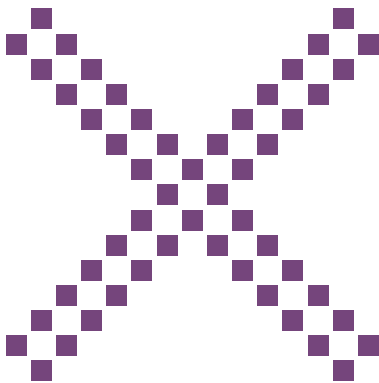


FICHE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL N°3

INAPTITUDE : SOYEZ AU CLAIR AVEC VOS OBLIGATIONS !

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Obligation de reclassement : le médecin du travail peut en dispenser l'employeur. A défaut elle est, tant dans le cadre de l'inaptitude d'origine non professionnelle que dans le cadre de l'inaptitude d'origine professionnelle, cantonnée au seul territoire national.
- ✓ La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail est clarifiée. Ainsi, en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites portant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail, le conseil de prud'hommes (CPH) est saisi. La saisine doit intervenir dans les 15 jours à compter de la notification de ces éléments par le médecin du travail. La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.



Zoom

Qu'est-ce que l'inaptitude ?

Le salarié est **déclaré inapte par le médecin du travail** (et par lui seul) lorsque son état de santé le met dans l'incapacité physique ou mentale d'exercer ses fonctions. Le médecin du travail rédige un avis d'inaptitude comportant des préconisations que l'employeur doit suivre.

A moins d'en être expressément dispensé, l'employeur doit respecter une obligation de reclassement. Cette dernière consiste à proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié et conforme aux préconisations du médecin du travail. L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié s'il est dans l'impossibilité de lui proposer un emploi compatible avec son état de santé.

1. LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT : LA PROCÉDURE PAS À PAS

La procédure diffère selon que vous :

- demeurez soumis à l'obligation de reclassement (Schéma 1) ;
- êtes dispensé par le médecin du travail de votre obligation de reclassement (Schéma 2).

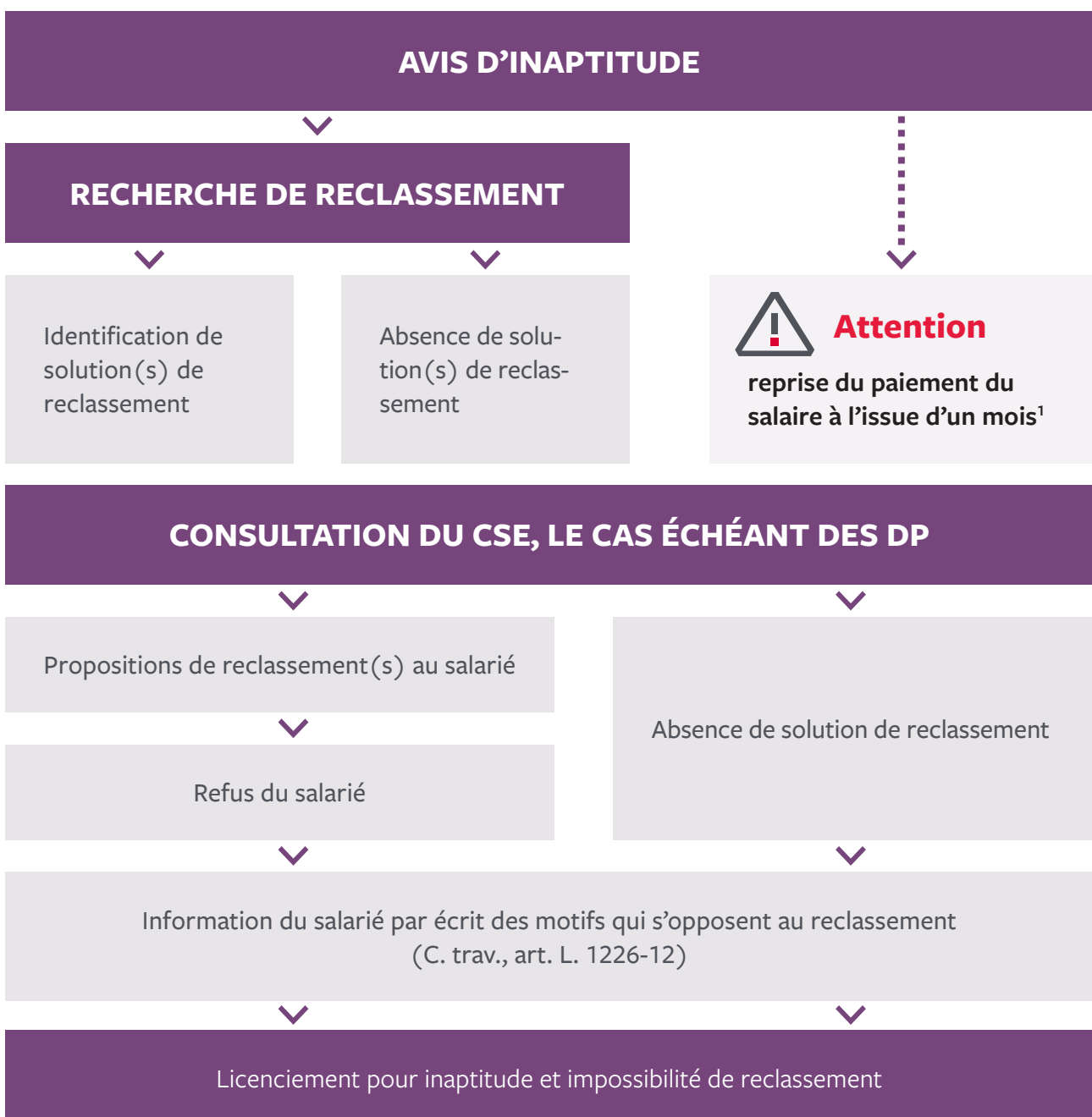


Attention

En cas de manquement à vos obligations, le licenciement peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse, voire nul !

Schéma 1. La procédure de licenciement en cas d'inaptitude et impossibilité de reclassement

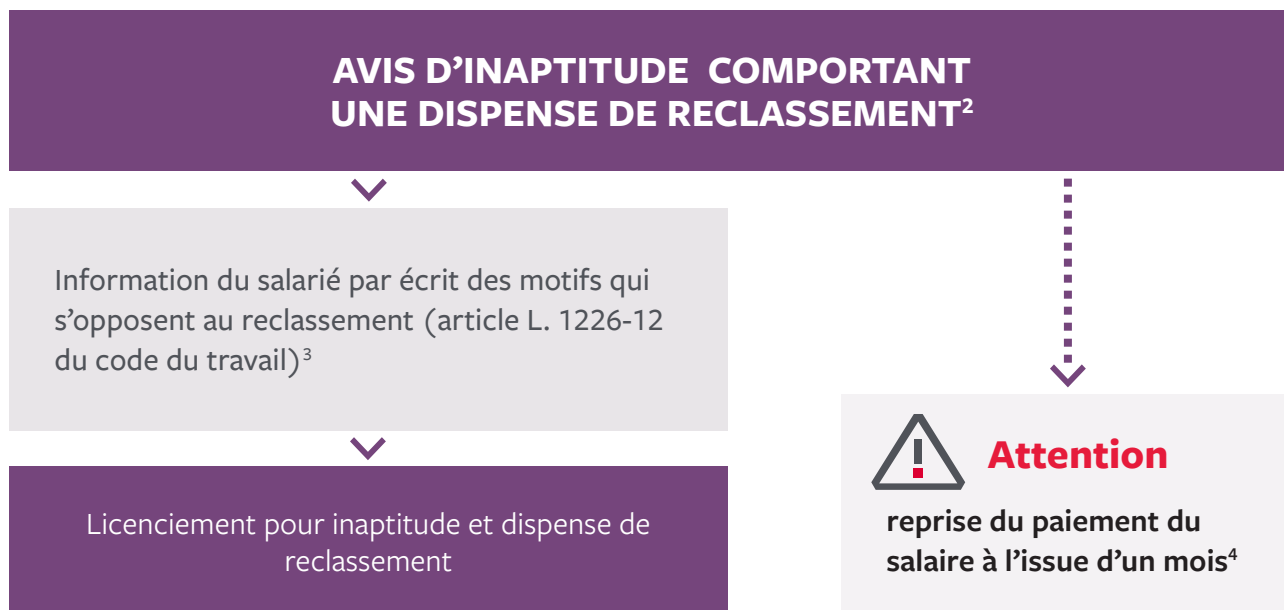
(C. trav., art L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-4)



1. Le délai d'un mois court à compter de la visite de reprise

Schéma 2. La procédure de licenciement en cas d'inaptitude et dispense de reclassement

(C. trav., art L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-4)



2. CE QU'IL FAUT RETENIR DES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LES ORDONNANCES MACRON

Avec les ordonnances Macron : l'obligation de reclassement est redéfinie et la contestation de l'avis médical clarifiée. Voici les principaux changements que vous devez avoir à l'esprit.

Le reclassement circonscrit

En tant qu'employeur, à moins d'en être dispensé par le médecin du travail, vous avez l'obligation de rechercher un poste de reclassement au salarié inapte.

Au sein de l'entreprise, vous devez proposer les emplois conformes aux préconisations du médecin du travail, appropriés aux capacités du salarié et aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé.



Attention

si l'entreprise appartient à un groupe (groupe pris au sens le plus strict, du code de commerce)⁵, vous devrez alors rechercher les solutions de reclassement dans un périmètre plus large : au sein de toutes les entreprises du groupe, situées sur le territoire national, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

2. Ce qui se traduit par une case cochée sur l'avis d'inaptitude : « Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »

3. Depuis l'entrée en vigueur de la « loi Travail », dispense de consultation du CSE, le cas échéant des DP, consécutive à la dispense d'obligation de reclassement

4. Le délai d'un mois court à compter de la visite de reprise

5. L'appartenance de l'entreprise à un groupe sera caractérisée si une même société, l'entreprise dominante, détient plus de la moitié du capital (C.com., art. L. 233-1) ; détient la majorité des droits de vote (C. com., art. L. 233-3) ; exerce le contrôle exclusif sur une société (C. com., art. L. 233-16).

La contestation de l'avis clarifiée

Si vous souhaitez contester les avis ou indications du médecin du travail, reposant sur des éléments de nature médicale, vous devez saisir le CPH **dans un délai de 15 jours** afin qu'il statue (en la forme des référés).

Le médecin du travail est informé de la contestation mais n'est pas partie au litige.

Le médecin-inspecteur du travail, au cœur de la nouvelle procédure, peut être sollicité par le CPH pour toute mesure d'instruction utile.

A l'appui de votre contestation de l'avis médical, vous pouvez quant à vous mandater un médecin qui se verra transmettre les éléments médicaux sur lesquels s'est fondé le médecin du travail pour se prononcer.

En effet, la contestation porte sur les éléments de nature médicale. Or, en tant qu'employeur, vous n'avez pas connaissance de ces éléments, couverts par le secret médical. Dès lors, il pourra être utile de mandater un médecin pour contester utilement l'avis !

La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites du médecin du travail.