



Inaptitude au travail : ce qui change au 1er janvier 2017

Nathalie Lebreton, Dictionnaire permanent Social, 01.2017

Depuis le 1er janvier 2017, la procédure de licenciement pour inaptitude non professionnelle est alignée sur celle du licenciement pour inaptitude professionnelle. En principe, l'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail à l'issue d'un seul examen médical. Nous récapitulons ce qui change avec la loi Travail du 8 août 2016.

La loi Travail du 8 août 2016 a réformé la procédure d'inaptitude. L'entrée en vigueur de cette réforme était cependant subordonnée à la parution d'un décret d'application. C'est chose faite avec la publication du décret du 27 décembre 2016, publiée au Journal officiel du 29 décembre 2016 .

Ces nouvelles règles s'appliquent à toute première visite médicale effectuée à compter du 1er janvier 2017. Si la première visite médicale a été effectuée avant le 1er janvier 2017, c'est le régime antérieur qui continue de s'appliquer.

Un seul examen médical suffit

Comme auparavant, c'est la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail qui déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et, le cas échéant, d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude. Mais depuis 1er janvier 2017, un seul examen constatant l'inaptitude suffit en principe.

L'exigence de deux visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe mais l'exception. Ce n'est que si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, qu'un second examen de reprise doit avoir lieu. Si à l'issue de la première visite de reprise, le

médecin du travail estime cette seconde visite nécessaire, celle-ci doit avoir lieu dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen.

À noter : à défaut de précision, il s'agit de 15 jours calendaires. Dans le régime antérieur au 1er janvier 2017, le délai séparant les deux visites de reprise était de 2 semaines, de date à date (soit 14 jours calendaires), et il s'agissait d'un délai minimum. Désormais, si deux visites de reprise sont exigées par le médecin du travail, ces deux visites sont séparées d'un délai de 15 jours calendaires et c'est un délai maximum.

Un préalable : avoir réalisé 4 actions

Le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (article R. 4624-42 du code du travail) :

1) Avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste : l'échange qu'il a avec le salarié porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur

2) Avoir réalisé une étude de poste ;
À noter : l'obligation d'effectuer une étude de poste avant de constater l'inaptitude était déjà prévue par le code du travail mais n'était qu'une obligation réglementaire ; elle ne pouvait être effectuée que par le médecin du travail (ancien article R. 4624-31) et n'était pas toujours respectée, faute de temps. Désormais, cette étude peut être réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire autre que le médecin du travail.

3) Avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4) Avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur : cet échange doit permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser. À noter que le médecin du travail peut proposer à l'employeur, comme auparavant, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre

son avis et ses indications ou ses propositions (articles L. 4624-4 et L. 4624-5 du code du travail).

À noter : l'obligation d'échanger avec le salarié et l'employeur était implicite dans le régime antérieur et n'était pas toujours respectée, faute de temps. A la lecture du texte, seul le médecin du travail peut procéder à cet échange.

Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail, si à la suite de ces 4 actions, il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (article L. 4624-4 du code du travail).

Un avis d'inaptitude plus précis

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (article L. 4624-4 du code du travail). Il peut préciser que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ou que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise" : ces deux mentions permettent à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir, a priori, à rechercher un reclassement.

Il doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (article R. 4624-45 du code du travail).

Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude sera fixé par arrêté (article R. 4624-57 du code du travail).

Un avis notifié au plus tard 15 jours après l'examen médical

L'avis d'inaptitude peut être émis lors de la visite médicale ou être notifié plus tard. En tout état de cause, il doit être notifié au plus tard à la date d'expiration du délai de 15 jours à compter du premier examen médical du salarié (article R. 4624-42 du code du travail).

Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (article R. 4624-5 du code du travail).

L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Une copie de l'avis ainsi que ses motifs sont versés au dossier médical en santé au travail du travailleur (articles R. 4624-44 et 4624-55 du code du travail).

À noter : par ailleurs, comme auparavant, lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire de demande d'indemnisation d'un mois par la CPAM prévue à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale (article R. 4624-56 du code du travail).

Contestation de l'avis d'inaptitude par référé prud'homal

Avant le 1er janvier 2017, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail. Ce dernier prenait sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Désormais, si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail après le 1er janvier 2017, il doit saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel (articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail).

La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail).

Le demandeur (salarié ou employeur selon le cas) en informe le médecin du travail (article L. 4624-1 du code du travail).

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié ; le secret professionnel ne pourra pas lui être opposé (article L. 4624-1 du code du travail).

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, à tout moment, y compris dans la phase de conciliation ou de délibéré (article L. 4624-1 du code du travail).

À noter : cette nouvelle procédure de contestation laisse en suspens des incertitudes : délai de désignation du médecin-expert puis délai auquel est soumis ce médecin-expert pour prendre une décision, effet juridique de la décision du médecin-expert, possibilité de contester la décision du médecin-expert. La procédure de contestation antérieure au 1er janvier 2017 n'était pas totalement satisfaisante mais elle avait le mérite d'être davantage encadrée : le délai pour prendre une décision était enfermé dans un délai de 2 mois ; la décision de l'inspecteur du travail se substituait à celle du médecin du travail et un recours contre cette décision était possible par un recours hiérarchique et/ou devant la juridiction administrative.

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (article L. 4624-1 du code du travail).

À noter : la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude devient payante puisqu'il faut désormais régler les frais d'expertise et les frais de justice, alors qu'elle était gratuite auparavant. Si le conseil des prud'hommes décide que les frais d'expertise sont à la charge de la partie perdante (salarié ou employeur), celle-ci pourra-t-elle demander le remboursement de ces frais au service de santé au travail pour être remboursée si l'avis du médecin expert est différent de l'avis du médecin du travail ? La question reste entière.

Cette nouvelle procédure de contestation devant le conseil de prud'hommes s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1er janvier 2017 des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1er janvier 2017. Mais le délai de contestation reste de 2 mois (et non 15 jours) lorsque l'avis du médecin du travail a été émis avant le 1er janvier 2017.

À noter : seuls les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis et contestés avant le 1er janvier 2017 restent soumis à la procédure de recours auprès de l'inspecteur du travail selon le régime antérieur prévu par les anciens articles R. 4624-35 et R. 4624-36 du code du travail.

La procédure d'inaptitude est unifiée

À compter du 1er janvier 2017, la nouvelle procédure de licenciement pour inaptitude prévue par la loi Travail du 8 août 2016 entre en vigueur dès lors que la visite médicale constatant l'inaptitude est postérieure à cette date.

La principale nouveauté est l'alignement de la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur la procédure d'origine professionnelle.

À noter : la réforme de l'inaptitude issue de la loi Travail s'applique également aux salariés en CDD déclarés inapte, hormis les règles spécifiques à la procédure de licenciement (entretien préalable, lettre de licenciement...).

L'obligation de reclassement

Lorsque le salarié est déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement, comme auparavant (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

À noter : sur l'étendue de l'obligation de reclassement, la jurisprudence rendue sur la base du régime antérieur au 1er janvier 2017 est transposable dans la mesure où le texte issu de la loi Travail est rédigé dans les mêmes termes qu'auparavant sur ce point.

Mais depuis le 1er janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, notamment :

- Les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte (articles L.1226-2 et L. 1226-10 du code du travail) ;

- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail);
- L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail).

À noter : cette nouvelle précision devrait permettre à l'employeur de justifier plus facilement qu'il a respecté son obligation de reclassement. En effet, jusqu'à maintenant la Cour de cassation estimait que le refus d'un poste de reclassement par le salarié ne suffisait pas à prouver que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement. Ce dernier devait prouver qu'il avait proposé tous les postes de reclassement envisageables (arrêt du 10 décembre 2014; arrêt du 17 mai 2016). Mais il faudra attendre les prochains arrêts de la Cour de cassation pour savoir si cette jurisprudence est remise en cause.

Les motifs de licenciement pour inaptitude

À compter du 1er janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des quatre motifs suivants :

- La justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- Le refus par le salarié de l'emploi proposé. Jusqu'à maintenant, le seul refus du salarié ne suffisait pas à motiver le licenciement ; dans ce cas de figure l'employeur devait proposer un autre poste de reclassement ou justifier l'impossibilité de reclassement. Mais désormais, le code du travail prévoit que "l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail", ce qui pourrait laisser supposer que le refus d'un tel emploi suffirait à motiver le licenciement pour inaptitude puisque l'employeur est considéré avoir respecté son obligation de reclassement ;
- La mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "tout maintien du

salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" [ce motif de licenciement n'était prévu que pour l'inaptitude d'origine professionnelle avant le 1er janvier 2017. Il est désormais étendu à l'inaptitude d'origine non professionnelle. A noter que la formulation est un peu modifiée puisqu' auparavant l'article L. 1226-12 faisait référence au maintien du salarié dans " l'entreprise" alors que désormais, il est fait référence au maintien du salarié dans " l'emploi". Cette nouvelle formulation devrait permettre de licencier le salarié même si l'entreprise fait partie d'un groupe];

- La mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi".

Dans les deux derniers cas de figure, il n'est donc pas exigé que l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement. Ces mentions dans l'avis d'inaptitude devrait suffire à exonérer l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement et de suivre la procédure afférente au reclassement.

Maintien de quelques spécificités de l'inaptitude professionnelle

Si la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle est désormais alignée sur celle de l'inaptitude d'origine professionnelle, elle garde tout de même quelques spécificités :

- Le droit pour le salarié à une indemnisation temporaire, servie par la CPAM après le constat de son inaptitude (article D. 433-4 du code de la sécurité sociale);
- Le droit à une indemnité de licenciement majorée et au versement de l'indemnité compensatrice de préavis (article L. 1226-14 du code du travail);
- Des sanctions plus lourdes lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (article L. 1226-15 du code du travail). □