

La gestion de l'inaptitude après la loi Travail

14/09/2017



Chaque mois Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Virginie Devos et Marie Hélène Taboureau, avocates au sein du cabinet August & Debouzy, reviennent sur les nouvelles dispositions de la loi Travail du 8 août 2016 en matière d'inaptitude.

Chute vertigineuse des effectifs des médecins du travail, insécurité juridique en matière d'obligation de reclassement et de rupture du contrat, dichotomie critiquable du régime juridique selon l'origine de l'inaptitude, essor des procédures de contestation des avis médicaux devant un inspecteur du travail sans compétence médicale... Il y avait urgence à rationaliser les règles qui jusqu'ici constituaient un parcours semé d'embûches.

Retour sur les points clés de la réforme issue de la loi Travail.

Une définition légale de l'inaptitude (1)

Le code du travail ne comportait aucune définition de l'inaptitude. C'est désormais chose faite : "Est déclaré inapte un travailleur lorsque 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". Cette définition permet de circonscrire précisément les conditions devant être réunies pour que l'inaptitude d'un salarié puisse être déclarée.

Ainsi, l'avis d'inaptitude implique nécessairement un changement de poste. Lorsque l'avis porte sur des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, il s'agit d'un avis communément appelé "avis d'aptitude avec réserves" : le salarié doit retrouver son poste de travail aménagé le cas échéant conformément aux prescriptions du médecin du travail.

Un constat en "au moins un examen médical" précédé de plusieurs étapes

Désormais, le constat d'inaptitude se fait en une seule visite sous réserve que plusieurs étapes préalables aient été respectées (2) :

- Réalisation d'une étude de poste et d'une étude des conditions de travail. Le médecin doit impérativement indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- Echanges avec le salarié mais aussi avec l'employeur, permettant à ce dernier de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin entend adresser.

Ce n'est qu'une fois ces étapes réalisées que le médecin peut transmettre son avis par tout moyen conférant date certaine.

La deuxième visite n'est plus la règle. Seul le médecin est juge de la nécessité de procéder à un second examen médical avant de rendre son avis. Il doit alors impérativement le faire dans un délai de 15 jours maximum et non plus comme auparavant de 15 jours minimum.

Obligation de prendre en compte l'avis et les indications/propositions émis par le médecin et information écrite de l'employeur en cas de refus

L'obligation de prendre en compte l'avis et les indications/propositions émis par le médecin du travail n'est pas une nouveauté. En cas de refus de les prendre en compte, l'employeur devait faire connaître par écrit au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Depuis le 1er janvier 2017, cette information écrite doit également être envoyée au travailleur concerné. Même si aucune sanction particulière n'est prévue par la loi, il ne peut être exclu un risque de condamnation.

Les voies de recours en cas de contestation :

Les juridictions prud'homales sont désormais compétentes en la forme des référés pour statuer sur les litiges relatifs aux avis, proposition et conclusions émis par le médecin du travail (3). Cette nouvelle procédure est enfermée dans des délais. Le conseil de prud'hommes doit être saisi dans un délai de 15 jours suivant l'avis. La procédure prévoit la désignation d'un médecin expert générant un coût qui pèsera in fine sur les parties.

Il convient de noter un certain nombre de zones d'ombre dans cette nouvelle procédure ce qui devrait donner lieu à une nouvelle intervention législative.

L'obligation de reclassement « allégée » :

L'obligation de reclassement, obligation légale de l'employeur avant de prononcer le licenciement, a toujours été le point sensible dans la gestion d'un dossier d'inaptitude. La loi Travail révolutionne cette situation en prévoyant expressément que "l'obligation de reclassement est réputée satisfaite quand l'employeur a proposé au salarié un poste de travail qui tient compte de l'avis et des indications du médecin du travail" (4).

La proposition d'un seul poste de reclassement correspondant aux prescriptions médicales permet de satisfaire l'obligation de reclassement de l'employeur. Pour autant si l'employeur a plusieurs postes à proposer répondant aux indications du médecin, il reste conseillé de tous les proposer.

A cet allègement de l'obligation de reclassement, vient s'ajouter l'important revirement jurisprudentiel intervenu en novembre 2016 (5) permettant de prendre en considération la position exprimée par le salarié pour limiter le périmètre de recherche des postes de reclassement. En pratique, cela se traduit par la mise en place d'un questionnaire de mobilité géographique.

Enfin, attention à la motivation du courrier de licenciement. La lettre de licenciement du salarié doit viser non seulement l'impossibilité de le reclasser mais surtout son inaptitude physique.

Les nouveaux cas de dispense de reclassement :

Deux mentions expresses dans l'avis du médecin du travail permettent à l'employeur de rompre le contrat

sans avoir à effectuer des recherches de reclassement, que l'origine de l'inaptitude soit ou non professionnelle :

- "Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ;
- "L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".

En pratique, il convient d'être particulièrement vigilant sur la rédaction de ces mentions expresses. Il n'est pas rare de constater que les médecins adaptent la mention, ajoutant, modifiant ou retirant quelques mots. Dans une telle situation il semble pertinent de demander au médecin de modifier la mention afin qu'elle corresponde mot pour mot à la mention fixée par le code du travail.

Consultation des DP sur le reclassement même en cas d'inaptitude non professionnelle

Les délégués du personnel doivent dorénavant être consultés en cas d'inaptitude non professionnelle.

Cette consultation doit avoir lieu après l'avis d'inaptitude et avant l'engagement de la procédure de licenciement. Il peut s'agir de la tenue d'une réunion formelle ou d'une consultation par écrit.

Information écrite au salarié des motifs rendant son reclassement impossible

Le salarié doit également être informé par écrit des motifs rendant son reclassement impossible en cas d'inaptitude non professionnelle. Cette information doit être faite dans un courrier distinct et préalable à la convocation à entretien préalable.

En présence de cas de dispense de reclassement, les textes n'étant pas parfaitement clairs, il est recommandé de procéder à cette information./.

(1) Article L.4624-4 du code du travail ;

(2) Articles L.4624-4 et suivants et articles R.4624-42 et suivants du code du travail ;

(3) Articles L.4624-7 et R.4624-45 du code du travail ;

(4) Articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du code du travail ;

(5) Arrêts du 23 novembre 2016, 14-26.398 et 15-18.092

✍️ Virginie Devos et Marie Hélène Taboureau

Source URL: <http://www.actuel-rh.fr/content/la-gestion-de-linaptitude-apres-la-loi-travail>