

Droit du travail - Transcription vidéo -Le licenciement pour inaptitude

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle vidéo consacrée au licenciement pour motif personnel et plus particulièrement au licenciement pour inaptitude. L'objectif est de maîtriser l'intégralité de cette procédure piègeuse de la déclaration d'inaptitude à l'éventuel licenciement du salarié. Pour ce faire, après l'introduction, nous verrons d'abord la première étape, la déclaration d'inaptitude, puis la deuxième étape, la gestion de cette déclaration d'inaptitude par l'employeur.

Il est nécessaire, en introduction de préciser que la notion l'inaptitude est constatée par le médecin du travail dans le cadre d'un examen médical. Attention ! L'inaptitude est relative au poste de travail occupé avant l'arrêt de travail et non relative à la personne en elle-même. Une personne déclaré inapte à un poste de travail pourrait parfaitement travailler à un autre poste ou dans une autre entreprise.

Il y a lieu de distinguer l'inaptitude professionnelle de l'inaptitude non professionnelle. On verra que cela a des incidences sur le régime.

Jean-Michel Dorlet

Signalons également que l'inaptitude a fait l'objet de plusieurs réformes qui ont modifié la procédure. Tout d'abord, elle a instauré une présomption d'aptitude à la fin d'un arrêt de travail, mis fin à l'existence de la double visite médicale lorsqu'il s'agit de constater l'inaptitude par le médecin du travail. Elle a durci les obligations de l'employeur en ce qui concerne le reclassement du salarié inapte et précisé la portée de cette obligation. Enfin, les réformes ont assoupli le licenciement pour inaptitude et modifié la procédure de contestation devant le Conseil des Prudhommes d'un licenciement et de l'inaptitude.

Cécile Caseau-Roche

Commençons par la première étape de toute cette procédure, à savoir la déclaration d'inaptitude. Cette déclaration commence par une constatation de l'inaptitude.

Quand est ce que l'inaptitude peut être prononcée ?

Il y a plusieurs hypothèses. D'abord, lors d'un examen médical périodique, on rappellera que la périodicité sera décidée par le médecin du travail selon les postes. Ça peut aller jusqu'à cinq ans.

Ça peut être également lors d'une visite de reprise. On le reverra cette visite de reprise est obligatoire après un arrêt de travail de plus de 30 jours. Mais ça peut être également lors

d'une visite organisée à la demande soit de l'employeur, soit du salarié dans le cadre d'une visite facultative. Désormais, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un seul examen. En effet, initialement, il fallait deux examens espacés de quinze jours, ce qui était problématique. Désormais, c'est l'inverse un seul examen suffit et potentiellement un deuxième examen peut avoir lieu. Il doit se faire au plus tard à quinze jours d'intervalle. Lorsque le salarié a été absent, il faudra obligatoirement une visite médicale de reprise qui aura lieu dans les huit jours de la reprise, lorsque l'arrêt de travail a duré plus de 30 jours. Se pose alors la question de savoir ce qu'on fait du salarié pendant ces jours d'attente avant la visite de reprise. Nouveauté depuis la nouvelle loi sur la santé du travail : il faut une visite de pré reprise, si l'arrêt dure plus de trois mois.

Jean-Michel Dorlet

Quel est le rôle du médecin du travail ?

Il va recevoir le salarié et procéder à une étude du poste de celui-ci. Il procédera à des échanges avec le salarié, mais aussi avec l'employeur dont il recueillera les observations éventuelles. Il procède également à la déclaration d'inaptitude proprement dite.

Voyons plus précisément ce qu'il en est.

En effet, le médecin du travail, lorsqu'il transmet l'avis d'inaptitude, va le motiver et va fournir un certain nombre d'indications, voire des propositions de mesures individuelles. Cela peut concerner l'aménagement, l'adaptation ou la transformation du poste de travail, mais également l'aménagement, par exemple, du temps de travail du salarié. Il examinera également l'aptitude du salarié à suivre une formation pour pouvoir occuper un autre poste adapté à sa situation. Il est important de retenir que l'employeur est tenu de respecter les propositions émises par le médecin du travail et de faire connaître, tant au salarié qu'au médecin du travail, ce qui s'opposerait à ce qu'il y soit donné suite.

Cécile Caseau-Roche

Lorsque l'avis d'inaptitude est notifié, le salarié ou l'employeur peuvent faire un recours devant le Conseil des Prud'hommes.

Comment s'organise cette contestation ?

Depuis la réforme, ce sont désormais les Prud'hommes saisis en la forme des référés qui sont compétents. L'employeur ou le salarié peuvent contester cet avis d'inaptitude. La contestation peut alors porter soit sur l'avis, soit sur les indications, soit sur les propositions. Mais en aucun cas il s'agira d'un recours pour un vice de procédure. Il faut agir très vite. En effet, c'est dans un délai de quinze jours à compter de la notification.

Que peuvent faire les juges prud'homaux lorsqu'ils sont saisis d'une contestation d'un avis d'inaptitude ?

Il faut bien comprendre qu'ils ne sont pas compétents pour apprécier un avis médical. C'est pourquoi, en général, ils désignent un médecin expert.

Cela peut prendre un peu de temps et la question se posera alors : que faire en attendant que le médecin expert se prononce ? Il est conseillé à l'employeur de ne pas licencier la personne, car cela pourrait remettre en cause la procédure si le médecin expert venait à remettre en cause l'avis d'inaptitude. Lorsque le Conseil des Prudhommes a l'avis du médecin expert, ils sont libres de décider soit de confirmer l'avis d'inaptitude, soit de la remettre en cause. En tout état de cause, leur décision se substitue aux avis et propositions et conclusions écrites.

Que décider sur les frais de l'instruction ?

Sur ce point, le juge prud'homale peut les mettre à la charge de la partie qui perd. Mais il peut également décider du contraire. Bref, il est libre.

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant comment l'employeur va pouvoir gérer la situation.

Il faut bien comprendre que l'employeur a une obligation de proposer un reclassement. Alors, comprenons nous bien : il ne s'agit pas d'une obligation de reclasser le salarié inapte, mais bien d'une obligation de lui proposer un reclassement. Cela doit s'opérer au travers d'une offre qui doit être à la fois loyale mais aussi sérieuse et précise, dans un emploi compatible avec la situation du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi et au poste précédemment occupé.

Si le salarié conteste la compatibilité du poste proposé à sa situation, il faudra formuler une nouvelle demande auprès du médecin du travail pour pouvoir s'adapter. Comme pour le licenciement économique, on va s'interroger sur le périmètre du reclassement. En effet, les recherches de reclassement doivent s'opérer dans l'entreprise, ce qui veut dire, par exemple, que cela concerne tous les établissements d'une même entreprise.

La situation se complique lorsque l'entreprise appartient à un groupe. Les ordonnances Macron ont précisé d'une part que le reclassement devait s'opérer sur le territoire national et dans les entreprises du groupe, dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assuraient la permutation de tout ou partie du personnel.

Cécile Caseau-Roche

En réalité, quatre issues sont possibles.

Première hypothèse : le médecin du travail a dispensé l'employeur d'une obligation de reclassement.

Dans ce cas, c'est un licenciement direct. La cause du licenciement, c'est l'inaptitude sans reclassement.

Deuxième hypothèse l'employeur a fait une proposition de reclassement au salarié et le salarié accepte. Il faut en effet son acceptation car c'est une modification du contrat de travail.

Dans ce cas, l'avenant est signé. Le salarié prend le nouveau poste.

Troisième hypothèse cette fois ci, le salarié refuse l'offre de reclassement qui lui est faite. Alors, soit l'employeur recommence ses recherches pour proposer de nouveaux postes, soit alors il considère que le refus entraîne un licenciement. C'est un licenciement pour refus du poste de reclassement.

Dernière hypothèse l'employeur est dans l'impossibilité de faire une offre de reclassement. Il va alors licencier. Et la cause du licenciement, c'est l'impossibilité de reclassement suite à une inaptitude.

Selon la situation, les règles ne seront pas les mêmes sur les indemnités de licenciement. Il faut préciser quelles sont ces indemnités.

Le montant des indemnités de rupture varie selon la cause de l'inaptitude. Deux hypothèses sont à distinguer.

Première hypothèse l'inaptitude est non professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur devra verser au salarié l'indemnité de licenciement calculée selon les règles classiques. Et par ailleurs, il ne versera pas d'indemnité compensatrice de préavis puisqu'il n'y a pas de préavis. Seule exception lorsque le licenciement sera prononcé alors que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Dans ce cas, l'employeur devra verser le préavis.

Deuxième hypothèse l'inaptitude d'origine professionnelle.

C'est le cas lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et que suite à cet accident ou à cette maladie, le salarié est déclaré inapte. Dans ce cas-là, si l'inaptitude professionnelle est bien prouvée, le montant des indemnités est multiplié par deux. Sauf lorsque le salarié refuse de façon abusive le poste qu'il lui est proposé. Dans cette hypothèse-là, l'employeur devra également verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Jean-Michel Dorlet

Et si l'employeur ne fait rien, le Code du travail a prévu un certain nombre de dispositions. En effet, à l'issue d'un délai d'un mois et en l'absence de reclassement ou de licenciement, l'employeur est tenu de reprendre le versement des salaires du salarié inapte. En pratique, ce délai d'un mois est très court parce que le reclassement ne s'opère pas aussi rapidement ou également lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé et qu'il faut obtenir l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Qu'allons-nous retenir sur la déclaration d'inaptitude ?

Que la constatation est faite par le médecin du travail et que cette déclaration peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil des Prudhommes. Quant à la gestion de l'inaptitude par l'employeur il précisera d'une part que l'employeur est astreint à une obligation de proposer un reclassement et que quatre issues se présentent dont trois aboutissent à un licenciement avec un régime différent à chaque fois.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le licenciement pour inaptitude, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.