

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 22

Mais au fait :

*Qui doit prendre l'initiative pour déclencher une procédure de licenciement pour inaptitude ?
Qui apprécie l'aptitude du salarié au poste de travail ?*

Antoine a raison de vouloir se renseigner sur la procédure de licenciement pour inaptitude. Celle-ci est complexe. Il a la possibilité de déclencher un examen médical de son salarié, Étienne, en l'occurrence, par le médecin du travail afin de vérifier l'aptitude médicale de celui-ci (R 4624-34 du code du travail).

L'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail est **appréciée exclusivement par le médecin du travail**, notamment lors de la visite de reprise, après un arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (R 4624-29 du code du travail), d'une visite périodique, **d'une visite à la demande du salarié ou de l'employeur**.

L'employeur, le salarié et le cas échéant le médecin traitant du salarié ne sont donc en aucun cas compétents pour apprécier l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail.

L'aptitude s'apprécie par rapport à l'emploi occupé jusque là par le salarié, en tenant compte des éventuelles possibilités d'aménagement de poste pour l'entreprise qui emploie ce salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les **4 actions** suivantes (art. 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 avec le salarié porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur ;
2. avoir réalisé **une étude de poste** ou fait réaliser cette étude par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
3. avoir réalisé ou fait réaliser **une étude des conditions de travail** dans l'établissement et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
4. **avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur**.

Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

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 (art. L. 4624-4 du code du travail).

Comment doit réagir l'employeur dont le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail ?

Il doit être très vigilant et ce afin de respecter toutes les règles applicables. Si le mal de dos d'Étienne est lié à son activité professionnelle, cela pourrait faire l'objet le cas échéant d'une reconnaissance de maladie professionnelle. Il conviendrait alors de respecter la procédure de licenciement pour **inaptitude professionnelle** (indemnités plus élevées en cas de licenciement) et non la procédure de licenciement pour **inaptitude non professionnelle**.

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 (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

Mais, depuis le 1^{er} janvier 2017, **les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.**

Il convient de consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement qui seront faites au salarié. Ces propositions doivent prendre en compte les préconisations du médecin du travail. Lorsque l'employeur ne peut pas reclasser le salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (L 1226-2-1 et L 1226-12 du code du travail).

La loi travail en date du 8 août prévoit deux cas de dispense de reclassement. Le médecin du travail doit indiquer expressément sur l'avis d'inaptitude une de ces deux mentions : « ***tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé / votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.*** »

Si l'employeur n'a pas reclassé le salarié dans un délai d'un mois à compter de la visite médicale ou s'il ne l'a pas licencié pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement dans ce délai, il doit reprendre le versement des salaires (L1226-11 du code du travail).

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des 4 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 ; cela laisse dorénavant supposer que le refus d'un tel emploi suffit 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* » ;
- 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* ».

La procédure de licenciement pour inaptitude a-telle été modifiée par l'ordonnance « Macron » portant sur la pénibilité ?

La procédure pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle a été modifiée par la loi travail en date du 8 août 2016 ainsi que par le décret en date du 27 décembre 2016 portant sur la modernisation de la médecine du travail.

L'ordonnance « Macron » portant sur la pénibilité ne modifie pas sur le fond la procédure d'inaptitude mais clarifie l'obligation de reclassement notamment pour les entreprises appartenant à un groupe.

L'UNIIC est bien sûr à la disposition des entreprises adhérentes pour les accompagner dans le suivi de leurs procédures d'inaptitude.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org