

# INAPTITUDE

Complexité de la procédure

# DISTINCTION ENTRE DIFFERENTES NOTIONS

- Incapacité;
- Invalidité;
- Inaptitude.

# Incapacité

- **L'incapacité temporaire**, au sens de la Sécurité sociale, est une impossibilité de travailler, constatée par le médecin traitant, consécutive à une maladie (Article L.321-1 du CSS) ou un accident du travail ou une maladie professionnelle (Article L.433-1 du CSS). *C'est « l'arrêt maladie » du langage commun.*
- **L'incapacité permanente**, au sens de la Sécurité sociale, est une diminution définitive des capacités physiques ou mentales **suite à un accident de travail** (Article L.434-1 et suivants du CSS).
- **Le terme « incapacité de travail »** est également utilisé par le Code des assurances en matière de contrats d'assurance de groupe souscrits par une entreprise (Article L.141-1 du CA). *Attention, le sens de l'expression est alors défini par le contrat.*

# Invalidité

- **L'invalidité est un état reconnu par le médecin conseil de la CPAM.** Cela suppose que l'assuré a une réduction de sa capacité de travail ou de gain d'au moins deux tiers c'est-à-dire qu'il ne peut se procurer dans une profession quelconque une rémunération supérieure au tiers de la rémunération normale correspondant à son emploi précédent (art. R. 341-2 du CSS).
- **Une fois reconnue l'état d'invalidité, un classement est effectué.** Trois catégories d'invalides existent (art. L. 341-4 du CSS):
  - 1<sup>ère</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée;
  - 2<sup>ème</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque;
  - 3<sup>ème</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et ayant besoin de l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.
- **L'invalidité est appréciée** lorsqu'il y a consolidation suite à un accident non professionnel, à l'issue de la période maximale de versement des indemnités journalières ou au moment de la constatation de l'usure prématurée de l'organisme (art. L.341-3 du CSS)

# INAPTITUDE / APTITUDE

- Il n'en existe pas de définition juridique dans le Code du travail.
- Les termes **INAPTITUDE** ou **APTITUDE** sont toujours accompagnées de « au poste » ou « à l'emploi » ou « à la fonction ». Il n'y a pas dans le Code du travail d'**INAPTITUDE** ou d'**APTITUDE AU TRAVAIL EN GENERAL!**...
- Par contre le Code indique que l'(IN)APTITUDE est dans tous les cas déterminée par le seul **MEDECIN DU TRAVAIL**.

# INAPTITUDE / APTITUDE

- La partie **LEGISLATIVE** du Code n'y fait référence que dans deux chapitres du livre deuxième de la première partie concernant la formation et l'exécution du contrat de travail:
  - le chapitre V concernant la protection de la maternité;
  - le chapitre VI concernant les maladies et accidents.

# L'aptitude à occuper temporairement un autre poste pour une femme enceinte (1975)

- L. 1225-7 : La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, **seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.** L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

# L'aptitude à occuper temporairement un autre poste pour une femme enceinte occupant un poste à risque (1975)

- L. 1225-13 : La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en œuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. **Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.** Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.



# L'inaptitude après maladie ou accident non-professionnels (1992)

L. 1226-2 : Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré **inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment**, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

# L'inaptitude après maladie ou accident professionnels (1982)

L. 1226-10 : Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré **inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment**, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, **après avis des délégués du personnel**, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

# Le délai pour reclasser ou licencier

L. 1226-4 et L. 1226-11: Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

**Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.**

# L'inaptitude après maladie ou accident professionnels (1982)

L. 1226-12 : Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

# INAPTITUDE / APTITUDE

- Tous les autres articles du Code du travail qui concernent l'(in)aptitude sont des articles **REGLEMENTAIRES**:
  - Examens d'embauche, périodique, de reprise, de pré-reprise et complémentaire;
  - Périodicité des examens;
  - Surveillance médicale renforcée;
  - Procédure d'inaptitude.
- Tous ces articles peuvent donc être modifiés par décret ... comme pour les risques d'exposition, les dispositions d'application du travail de nuit, etc...
- C'est d'ailleurs ce qui est en train de se passer suite à la loi du 20 juillet 2011.

# Habilitation générale donnée au médecin du travail

L. 4624-1: Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

# DISTINCTION ENTRE DIFFERENTS EXAMENS

- Examen d'embauche;
- Examen périodique;
- Examen de reprise;
- Examen de pré-reprise;
- Examen complémentaire.

# Examen d'embauche

## Définition:

R. 4624-10 : Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail. Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient de cet examen avant leur embauche.

## Finalité:

R. 4624-11 : L'examen médical d'embauche a pour finalité :

- 1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- 2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes;
- 3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.



# Examen d'embauche: remarque

- L. 1221-19 : « *Le contrat de travail à durée indéterminée PEUT comporter une période d'essai ... »*
- L. 1242-10 : « *Le contrat de travail à durée déterminée PEUT comporter une période d'essai. ... »*

Donc les contrats de travail **PEUVENT NE PAS** comporter de période d'essai ... auquel cas l'examen d'embauche doit avoir lieu **AVANT** l'embauche ... comme en cas d'embauche sur un poste comportant une Surveillance Médicale Renforcée.

# Examen périodique

R. 4624-16 : Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

R. 4624-17 : Les examens pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 4624-19 sont renouvelés au moins une fois par an.

...

R. 4624-18 : Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

# Examen périodique: remarque

- Les examens périodique et à la demande sont prévus **PENDANT** l'exécution du contrat.
- Ils ne peuvent donc pas avoir lieu en période d'incapacité temporaire (*arrêt maladie*) et même pendant toute période de suspension du contrat.

# Surveillance médicale renforcée

**R. 4624-19** : Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée:

- 1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;
- 2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation;
- 3° Les travailleurs handicapés ;
- 4° Les femmes enceintes ;
- 5° Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement;
- 6° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

**R. 4624-20** : Le médecin du travail est seul juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte la surveillance médicale renforcée. Ces dispositions ne font pas obstacle aux examens périodiques pratiqués en application des dispositions de la sous-section 2.

# Examen de reprise

## Justification (R. 4624-21) :

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail:

- 1° Après un congé de maternité;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle;
- 3° Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;
- 4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel;
- 5° En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

## Finalité (R. 4624-22) :

L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

# Examen de reprise: remarques I

- NORMALEMENT, l'examen de reprise est celui qui est demandé par l'employeur lors de la reprise, dans les cas prévus par l'article R. 4624-21 du Code du travail.
- Mais constitue également un examen de reprise celui qui est sollicitée par le salarié ET dont l'employeur a été averti ET dans le cadre duquel le médecin du travail s'est prononcé sur l'aptitude du salarié QUI, à partir de cet examen, a demandé à être reclassé dans l'entreprise (*Cass. soc., 10 mars 1998, n° 95-43.871*).
- Il en est de même lorsque le médecin du travail qualifie son premier examen d'examen de reprise et que le second examen confirme l'inaptitude du salarié (*Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-44.734*), peu important que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail (*Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-40.832*).

# Examen de reprise: remarques II

EN REVANCHE, ne constituent pas des examens de reprise au sens de l'article R. 4624-21 du Code du travail, les deux examens effectués par le médecin du travail alors que le salarié n'a pas demandé à reprendre le travail et qu'il ne rapporte pas la preuve qu'il a informé l'employeur de ces examens (*Cass. soc., 12 mars 2002, n°99-43.936*).

Dans ce cas, l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement, ni à reprendre le paiement du salaire ou à licencier le salarié pour inaptitude, même si l'employeur a eu ultérieurement communication des conclusions du médecin du travail (*Cass. soc., 4 février 2009, n°07-44.498*).

# Absence d'examen de reprise

Seul l'examen de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail. Dès lors, si le salarié reprend son travail sans passer cet examen, tout licenciement éventuel de ce salarié interviendrait au cours d'une période où le contrat est toujours **juridiquement** suspendu. Ce licenciement **ne pourrait donc être que sans cause réelle et sérieuse** si l'arrêt était dû à une maladie **ou nul** s'il était dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle (*Cass. soc., 28 novembre 2006, n° 05-44.252; Cass. soc., 9 janvier 2008, n° 06-46.043*).



# Examen de pré-reprise

R. 4624-23 : En vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical de pré-reprise préalable à la reprise du travail peut être sollicité à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, préalablement à la reprise du travail. **L'avis du médecin du travail est sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.**

# Examen de pré-reprise: remarques

L'examen de de pré-reprise ne doit pas être confondu avec l'examen de reprise.

La confusion est d'autant plus facile que la jurisprudence permet au salarié de:

- ◆ prendre l'initiative de l'examen de reprise en cas « d'inertie » de son employeur;
- ◆ continuer après l'examen de reprise de bénéficier d'arrêts de travail de la part de son médecin traitant.

Lorsque c'est le salarié qui a saisi le médecin du travail, c'est normalement à ce dernier qu'il revient d'indiquer clairement, lorsqu'il se prononce sur l'aptitude du salarié, s'il le fait en vue de la reprise immédiate du travail ou simplement en vue de rechercher, dès à présent, des solutions de reclassement pour le moment où la reprise sera envisageable ou envisagée.

Ceci permet à l'employeur (ou ultérieurement au juge) de pouvoir qualifier la nature de l'examen.

# Examen complémentaire

R. 4624-25 : Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- 1° A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- 2° Au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L. 461-6 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les dispositions réglementaires prises en application du 3° de l'article L. 4111-6 ;
- 3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

- D. 4624-46: Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au médecin inspecteur du travail, ou, **à la demande de l'intéressé**, au médecin de son choix. Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur. ...
- D. 4624-47: **A l'issue de chacun des examens médicaux** prévus à la section 2(\*), le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire.  
**Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur**, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

(\* ) *c'est à dire TOUS les examens cités précédemment.*

# Le constat d'inaptitude

R.4624-31 : Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé:

- 1° Une étude de ce poste ;
- 2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise;
- 3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

# Conséquences indemnitaires du licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude en cas d'accident ou de maladie simple ou d'accident de trajet

- Pas de paiement du préavis (puisqu'il ne peut pas être exécuté);
- Indemnité de licenciement.

# Conséquences indemnitaires du licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

- Indemnité compensatrice de préavis égale à l'indemnité compensatrice **légale** (Art. L. 1226-14);
- Indemnité « spéciale » de licenciement égale au double de l'indemnité légale si elle est supérieure à l'indemnité conventionnelle, sinon indemnité conventionnelle (Art. L. 1226-14);

# Conséquences indemnitaires du défaut de procédure ou de l'absence de cause réelle et sérieuse suite à inaptitude

- Maladie simple ou accident de trajet: Comme pour un licenciement pour motif personnel (art. L.1235-1 à L.1235-5);
- Accident du travail ou maladie professionnelle: En plus des indemnités spéciales de l'art. L.1226-14, une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire sans conditions d'ancienneté ou d'effectif (art. L. 1226-15)



# D'UNE SIMPLICITE THEORIQUE A UNE COMPLEXITE PRATIQUE:

- Le Code du travail considère que l'une des missions du médecin du travail est de vérifier que le salarié est **APTE MEDICALEMENT** à occuper une fonction (un emploi, un poste de travail) lors de l'embauche, à conserver cette fonction au fil de sa carrière (en l'adaptant éventuellement) ou à la reprendre après une incapacité temporaire;
- Si le salarié n'est plus APTE, il est **MEDICALEMENT INAPTE**. Le choix est binaire: il n'y a pas d'inaptitude « temporaire » ou « partielle »;
- Si le salarié est INAPTE, il doit être RECLASSE, même s'il est inapte à tous les postes de « **l'entreprise** » ;
- Si y a IMPOSSIBILITE de RECLASSEMENT, le salarié **PEUT ETRE LICENCIE**.

# EN PRATIQUE, LE SIMPLISME DES TEXTES LAISSE SANS REPONSE UN GRAND NOMBRE DE QUESTIONS

- Demande de rendez-vous du premier examen;
- Délai entre la reprise et le premier examen;
- Qualification de l'examen de reprise;
- Délai entre les deux examens;
- Paiement du salaire entre les deux examens;
- Rédaction de l'avis: aptitude sous réserve, inaptitude temporaire, etc...
- Interférence avec les arrêts de travail;
- Mise en invalidité du salarié;
- Recherche de reclassement trop tôt ou trop rapide;
- Inaptitude à tous les postes de l'entreprise;
- Etc ...

# LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE

- **Contestation de l'impossibilité de reclassement;**
- Origine professionnelle ou non de l'inaptitude;
- Régularité du constat d'inaptitude;
- Qualification juridique de l'examen de reprise;
- Rédaction de l'avis d'inaptitude;
- Conséquences de la contestation de l'avis.

# Contestation de l'impossibilité de reclassement

- La jurisprudence est quasi-identique à celle du contentieux économique;
- Le périmètre du reclassement s'étend à tout le « groupe » au sens large (inclus franchise) mais pas aux entreprises n'ayant aucun rapport juridique ou économique avec l'employeur;
- Le ou les postes proposés doivent tenir compte des « capacités résiduelles » exprimées par le médecin du travail, **même en cas d'inaptitude à tous les postes de l'entreprise.**

# LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE

- Contestation de l'impossibilité de reclassement;
- **Origine professionnelle ou non de l'inaptitude;**
- Régularité du constat d'inaptitude;
- Qualification juridique de l'examen de reprise;
- Rédaction de l'avis d'inaptitude;
- Conséquences de la contestation de l'avis.

# Origine professionnelle ou non de l'inaptitude

Lors de l'examen de reprise, le salarié est déclaré inapte alors que:

1. Soit la suspension du contrat a d'abord été due à un AT ou une MP reconnus, puis s'est poursuivi par une maladie simple;
2. Soit la suspension du contrat a été due à une maladie simple mais le salarié a demandé à la CPAM une reconnaissance d'AT ou de MP dont la réponse n'est pas connue lors de la reprise.

# Les qualifications juridiques d'AT et de MP dépendent uniquement du Code de la sécurité sociale

- L. 411-1 du CSS: Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.
- L. 461-1 du CSS: .../... Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime. .../...

## Origine professionnelle ou non: premier cas visé par la Cour

- Le salarié subit un arrêt de travail suite à un AT ou une MP reconnu par la CPAM;
- Après consolidation par la CPAM de cette première pathologie, le salarié enchaîne par un arrêt pour maladie « simple »;
- Lors de l'examen de reprise, il est déclaré « inapte à occuper l'emploi qu'il occupait précédemment » par le médecin du travail;



## Origine professionnelle ou non: premier cas visé par la Cour

- *« Mais attendu qu'après avoir exactement retenu que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie, la cour d'appel, appréciant souverainement l'ensemble des éléments de fait et de preuve produits devant elle, a, sans inverser la charge de la preuve, constaté, par motifs propres et adoptés, que tel était le cas ; que le moyen n'est pas fondé ; » (Cass. Soc. 08-41685 du 23 sept. 2009 F-P+B)*

## Origine professionnelle ou non: deuxième cas visé par la Cour

- Suspension du contrat due à une maladie simple ou un accident de trajet;
- Le salarié demande la reconnaissance de sa pathologie comme AT ou MP;
- Au moment du licenciement la réponse de la CPAM n'est pas connue;
- La CPAM (ou le TASS ...) a reconnu la pathologie comme AT ou maladie professionnelle après le licenciement;
- L'employeur aurait du appliquer le L.1226-10.

# Origine professionnelle ou non: deuxième cas visé par la Cour

- *« ...; Et attendu qu'ayant relevé que le salarié, en conséquence de l'arrêt de travail du 29 septembre 2004, avait présenté, le 17 janvier 2005, une demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la caisse primaire d'assurance maladie portée à la connaissance de l'employeur, la cour d'appel, qui a constaté que les examens médicaux de reprise du travail par le médecin du travail, les 2 et 16 mai 2005, étaient intervenus consécutivement à l'arrêt de travail du 29 septembre 2004 au 30 avril 2005, et que les mentions de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail correspondaient à la nature des lésions se rapportant à la maladie professionnelle dont la reconnaissance était sollicitée par le salarié, en a justement déduit que les règles protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle étaient applicables, peu important que la maladie professionnelle n'ait été reconnue par la caisse primaire d'assurance maladie que postérieurement au licenciement ; » (Cass. Soc. 09-42703 du 30 nov. 2010 non publié)*

## Origine professionnelle ou non: deuxième cas visé par la Cour

- « ...; que l'application de l'article L. 1226-10 du code du travail n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude ; qu'ayant relevé que le salarié avait bénéficié d'un arrêt de travail, le 22 juillet 2002 pour rechute d'accident du travail initial et qu'il n'avait pas repris le travail ensuite jusqu'à l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude, la cour d'appel, qui a constaté que l'inaptitude avait au moins partiellement pour origine l'accident du travail et que l'employeur en avait connaissance au moment du licenciement, a légalement justifié sa décision ; » (Cass. Soc. 09-41040 du 09 juin 2010 F-P+B)

# LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE

- Contestation de l'impossibilité de reclassement;
- Origine professionnelle ou non de l'inaptitude;
- **Régularité du constat d'inaptitude;**
- Qualification juridique de l'examen de reprise;
- Rédaction de l'avis d'inaptitude;
- Conséquences de la contestation de l'avis.

# Régularité du constat d'inaptitude

- La Cour de cassation est très stricte sur le formalisme de l'application de l'article R.4624-31 en particulier sur:
  - ◆ Le respect du délai minimal de deux semaines entre les deux examens
  - ◆ La rédaction de l'avis en un seul examen qui doit obligatoirement comporter deux des trois mentions « danger immédiat », « R.4624-31 » et « un seul examen ».
- L'**inaptitude** doit figurer en clair sur l'avis lui-même et non pas dans une lettre d'accompagnement.
- L'avis devrait comporter les « capacités résiduelles du salarié » en vue de son reclassement (y compris en cas d'inaptitude à tous les postes de l'entreprise)

# Régularité du constat d'inaptitude: ce que dit la Cour

- *Mais attendu qu'après avoir exactement rappelé que selon l'article R. 4624-31 du code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines, la cour d'appel s'est à bon droit référée aux seuls termes de l'avis d'inaptitude dont elle a constaté qu'ils ne mentionnaient pas un tel danger et ne visaient pas cet article peu important la lettre adressée le lendemain par le médecin du travail ; ... (C.Cass. N°10.14692 du 21-11-2011 F-D)*
- *Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le certificat médical, s'il indique bien qu'une seule visite a été effectuée, ne se réfère pas explicitement à l'article R. 4624-31 du code du travail ni ne fait état d'un danger immédiat mais seulement de conditions de travail préjudiciables à l'état de santé, en a exactement déduit que l'inaptitude n'ayant pas été constatée en respectant l'exigence du double examen médical, le licenciement était nul ; que le moyen n'est pas fondé ; ... (C.Cass. N°10.15871 du 21-11-2011 F-D)*

# Régularité du constat d'inaptitude: ce que dit la Cour

- *Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul et, que selon l'article R. 4624-31 du code du travail, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, ce dont il résulte que l'inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger ressort de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique outre la référence à l'article R. 4624-31 qu'une seule visite est effectuée, la cour d'appel, qui a constaté que l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le 20 septembre 2004 se bornait à porter la mention "à revoir", peu important la lettre du même jour adressée à l'employeur par le médecin du travail, en a justement déduit que l'inaptitude du salarié n'avait pas été régulièrement constatée en l'absence de second examen médical de reprise et que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié était nul ; que le moyen n'est pas fondé ; ...  
(C. Cass. N°09-66954 du 16-12-2010 FS-PBR)*



## LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE:

### Régularité du constat d'inaptitude: la réaction de l'employeur (et même du salarié)

- En cas de doute sur la régularité : demande d'un deuxième examen;
- En cas de doute sur les capacités résiduelles: demande d'explications au médecin du travail;
- En effet, si le constat d'inaptitude n'est pas régulier, l'inaptitude n'est pas régulière et la licenciement du salarié ne peut qu'être NUL (et non pas sans cause réelle et sérieuse).

# LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE

- Contestation de l'impossibilité de reclassement;
- Origine professionnelle ou non de l'inaptitude;
- Régularité du constat d'inaptitude;
- **Qualification juridique de l'examen de reprise;**
- Rédaction de l'avis d'inaptitude;
- Conséquences de la contestation de l'avis.

# Qualification juridique de l'examen de reprise

- **En principe** l'examen de reprise a lieu «*lors de la reprise*» c'est à dire à l'issue des arrêts de travail. Toutefois, le salarié peut demander à passer un examen de pré-reprise auprès du médecin du travail avant la fin de son arrêt de travail. Cet examen a pour but de «... *faciliter la recherche des mesures nécessaires, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible* ...». Cet examen ne vaut pas examen de reprise ; par conséquent, l'avis d'inaptitude éventuellement formulé par le médecin du travail lors de cet examen ne déclenche pas la procédure d'inaptitude.
- Néanmoins, dans certains cas d'espèce très particuliers, la Cour de cassation peut requalifier l'examen de pré-reprise en un examen de reprise. Pour cela il faut trois conditions cumulatives:
  - ◆ la volonté du salarié de mettre fin à la suspension du contrat;
  - ◆ l'information préalable de son employeur par le salarié **lui-même** (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.544 et n° 09-65.715; Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-40.609; Cass. soc., 9 juin 2010, n° 08-42.669);
  - ◆ la qualification d'examen de reprise par le médecin du travail. En cas d'inaptitude, le fait que les deux examens aient eu lieu pendant un arrêt de travail importe alors peu (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.239).

## LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE:

### Qualification juridique de l'examen de reprise: la réaction de l'employeur

- Tous les faits suivants peuvent entraîner une réaction:
  - ◆ Demande de rendez-vous d'examen de reprise non fait par l'employeur;
  - ◆ Avis d'inaptitude alors que le contrat du salarié est suspendu;
  - ◆ Inaptitude prononcée lors d'un examen de pré-reprise
  - ◆ Etc.
- En fait, tout examen de reprise dont le rendez-vous n'a pas été demandé par l'employeur lors de la reprise effective du travail peut entraîner un contentieux.

# LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE

- Contestation de l'impossibilité de reclassement;
- Origine professionnelle ou non de l'inaptitude;
- Régularité du constat d'inaptitude;
- Qualification juridique de l'examen de reprise;
- **Rédaction de l'avis d'inaptitude;**
- Conséquences de la contestation de l'avis.

## Rédaction de l'avis d'inaptitude

- L'avis d'inaptitude ne comporte pas de proposition de reclassement ou d'indication des capacités résiduelles;
- L'avis est un avis d'aptitude avec des réserves telles que l'aménagement du poste précédemment occupé est jugé impossible;
- L'avis est un avis d'aptitude avec temps partiel thérapeutique sans indication de durée;
- Etc.

# LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL DE L'INAPTITUDE

- Contestation de l'impossibilité de reclassement;
- Origine professionnelle ou non de l'inaptitude;
- Régularité du constat d'inaptitude;
- Qualification juridique de l'examen de reprise;
- Rédaction de l'avis d'inaptitude;
- **Conséquences de la contestation de l'avis.**

# Conséquences de la contestation de l'avis d'inaptitude

- Le salarié n'est pas obligé d'informer son employeur;
- La conséquence éventuelle est celle de toute procédure administrative qui vient remettre en cause une décision initiale: le licenciement éventuel devient sans cause réelle et sérieuse (et non pas nul).