

ETAT DE SANTE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Jacques DARMON

UD 75 - Juridique - 6 décembre 2005

MAJ 02-12

OBJECTIFS DE CETTE PRESENTATION

- Apporter des éléments d'information sur le rôle des différents intervenants (médecin traitant, médecin conseil de la SS, de la CDAPH et du travail) et les définitions des termes invalidité, incapacité, handicap et inaptitude.
- Examiner dans chacune de ces situations les bases légales et la relation avec le contrat de travail.
- Souligner pour chacune de ces situations les points essentiels ou qui ont évolué récemment.

PLAN DE LA PRESENTATION

- Incapacité temporaire totale de travail (ITT)
- Inaptitude
- Invalidité
- handicap
- Conclusion

ITT

Base légale

- Les articles L. 321-1 et 323-1 du CSS prévoient des indemnités journalières (IJ) en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) constatée par le médecin traitant (arrêt de travail).
- Les IJ dans le privé débutent au 4^e jour de l'incapacité de travail (3 jours de délai de carence) et peuvent être servies pendant 3 ans maximum (art. R. 323-1 et suiv. du CSS).
- Un jour de carence pour les fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2012.

ITT

Base légale (suite)

- Elles représentent 50% du gain journalier (1/91.25^e des salaires des 3 derniers mois dans la limite d'un plafond de 1.8 Smic) pour les IJ pour raison non professionnelle. Majoration au 2/3 du gain journalier à partir du 31^e jour si au moins 3 enfants.
- Modalités de calcul des IJ modifiées par les décrets 2010-1305 du 29 octobre 2010 (base de calcul de 1/91.25^e au lieu de 1/90^e) et n^o 2011-1957 du 26 décembre 2011 (plafonnement à 1.8 Smic des IJ).
- Nouvelle disposition depuis la loi du 13 août 2004 : maintien des IJ en cas de prolongation d'arrêt de travail seulement si faite par le médecin qui a prescrit l'arrêt initial ou le médecin traitant (art. L. 162-4-4 CSS).

ITT

Dispositions pour les AT

- En cas d'accident du travail, le jour de l'accident est pris en charge par l'employeur puis les IJ sont de 60% du salaire journalier de base (1/30.42^e du salaire du mois précédent dans la limite de 0,834% du plafond de la SS) les 28 premiers jours puis de 80% du salaire journalier de base à compter du 29^e jour.
- La loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances 2010 à l'article 85 décide la fiscalisation des indemnités journalières pour AT/MP jusqu'à 50% du salaire journalier.

ITT

ITT et contrat de travail

- L'ITT entraîne une suspension du contrat de travail (jurisprudence de l'art. L. 1226-1 CdT). Rôle important des conventions collectives pour la protection des salariés, en particulier celles empêchant le licenciement avant une certaine durée d'absence.
- Pour la Cour de cassation, c'est la visite de reprise du médecin du travail qui marque la fin de la suspension du contrat de travail (elle doit avoir lieu dans les 8 jours après la reprise comme indiqué à l'art. R. 4624-22).
- En cas d'AT/MP (art. L.1226-9 CdT - Cass. soc. 23/03/04 n° 01-46007) et maternité (art. L. 1225-4 CdT), le contrat de travail ne peut être rompu pendant sa suspension qu'en cas de faute grave ou impossibilité de maintien du contrat (donc tant que la visite de reprise n'a pas été faite : Cass. Soc. 28/02/03 n° 05-41555).

ITT

Protection relative pendant un arrêt maladie

- Un salarié en arrêt maladie ne peut être licencié du fait de sa maladie (discrimination liée à l'état de santé - art. L. 1132-1 - ancien L. 122-45). Mais l'employeur peut contourner l'art. L. 1132-1 empêchant de licencier pour raison de santé !
- Le licenciement peut être justifié par la perturbation du fonctionnement de l'entreprise si nécessité de remplacement définitif du salarié (Cass. soc. 13/03/01 n° 99-40110, 27/03/01 n° 98-44292).
- **Cependant, est nul au titre de l'article L. 1132-1 le licenciement ayant entraîné une désorganisation de l'entreprise et l'obligation de remplacement définitif du salarié si cette absence était due à un harcèlement moral (Cass. Soc. 11/10/06 n° 04-48314).**

ITT

- Le remplacement définitif doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement (Cass. soc. 10/11/04 n° 02-45156) et être mentionné dans la lettre de licenciement (Cass. soc. 5/06/01 n° 41603, 10/11/04 n° 02-45187).
- Durant la suspension du travail pour AT ou MP le licenciement ne peut avoir lieu que pour une faute grave ou un cas de force majeure (art. L. 1226-9).

ITT

Allocation complémentaire aux IJ

- Depuis la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, si ancienneté d'au moins 3 ans, l'employeur complète – à partir du 11^e jour - les IJ jusqu'à 90% pendant 30 jours puis jusqu'à 66% jusqu'au 60^e jour.
- L'article 3 de la loi du 25 juin 2008 modifie cela : le bénéfice est acquis au bout d'un an de présence et la prise en charge débute au 7^e jour.
- Ces périodes d'indemnisation augmentent de 10 jours par 5 ans d'ancienneté au-delà de la 1^{ère} année (art. D. 1226-2 du CdT).

ITT)

Allocation complémentaire aux IJ

- En contrepartie, possibilité pour l'employeur d'un contrôle de la régularité de l'absence : la contre visite médicale qui permettait de ne plus verser les indemnités complémentaires si l'arrêt n'était pas justifié pour le médecin contrôleur.
- Jusque 2010, selon une jurisprudence constante, le paiement des indemnités complémentaires reprenait en cas de nouvel arrêt prescrit par le médecin traitant. De plus, la visite du médecin de contrôle employeur n'avait pas d'effet direct sur les IJ de la SS à la différence de la constatation d'un arrêt injustifié par le médecin contrôle de la SS.

ITT

Effets de la contre visite

- Changement en 2010 : possibilité de coupure des IJ si arrêt non justifié constaté par le médecin contrôleur de l'employeur (si arrêt injustifié, le médecin contrôleur en informe la SS – art. L. 315-1 CSS et celle-ci peut couper les IJ).
- De plus, dans cette situation, un nouvel arrêt maladie ne peut être prescrit dans les 10 jours sans accord du médecin conseil.
- Ceci contrecarre la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation qui faisait repartir le paiement du complément des IJ dès lors qu'un nouvel arrêt maladie était prescrit. Sauf à l'employeur de faire repasser le médecin contrôleur.

ITT

Visite de reprise du travail

- Dans les cas mentionnés à l'art. R. 4624-21 du CdT, les salariés doivent bénéficier d'une visite de reprise du travail (absence de plus de 21 jours pour maladie, 8 jours pour un AT et après absence pour maternité ou maladie prof).
- A noter que ceci est modifié par le décret 2012-135 du 30 janvier 2012 : l'absence nécessaire pour passer une visite de reprise sera de 30 jours pour maladie non professionnelle et AT (à compter du 01/07/12).
- **Paradoxe** : c'est la visite de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail (Cass. soc. 19/01/05 n^{os} 01-41904 et 03-41479), ce qui est très important dans les suites d'un AT/MP ou d'une maternité (exemple : Cass. soc. 12/03/02 n^o 99-42934).

ITT

Visite de reprise du travail (suite)

- L'employeur a l'obligation de l'organiser (sinon cela équivaut à un licenciement sans cause réelle : Cass. soc 26/01/05 n° 03-40893 et 18/01/00 n°s 96-45545/97-44633) et pour le salarié le refus est une faute qui peut justifier le licenciement (Cass. soc. 17/10/00 n° 97-45286).
- Elle doit correspondre à la volonté du salarié de reprendre le travail et est à distinguer de la visite de pré-reprise.
- Distinction qui sera plus difficile à faire depuis le décret 2012-135 du 30 janvier 2012 puisque, lors de cette visite de pré-reprise, le médecin du travail pourra, à partir du 01/07/12, faire des recommandations quant à l'aménagement de poste, une formation ou un reclassement (art. R. 4624-21).

ITT

Visite de reprise du travail (suite)

- Le salarié peut demander au médecin du travail à passer la visite de reprise, la jurisprudence n'indique pas qu'une carence de l'employeur soit indispensable.
- Cependant, pour que l'avis du médecin du travail soit juridiquement valable, l'employeur doit en être averti (Cass. soc. 26/01/11 n° 09-68544 : " la visite de reprise, dont l'initiative appartient normalement à l'employeur, peut être sollicitée par le salarié auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande ").

INAPTITUDE

Base légale

- La notion d'inaptitude apparaît dans les art. suivants du CdT : R. 4624-31 (procédure), L. 1226-2 et L. 1226-10.
- L'art. R. 4624-31 stipule que l'inaptitude doit être réalisée par le médecin du travail – sauf danger immédiat – en 2 visites espacées de 15 jours avec étude de poste et des conditions de travail.
- Les art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du CdT gèrent l'inaptitude après reprise du travail respectivement pour maladie non professionnelle et AT ou MP.

INAPTITUDE

Points importants

- L'inaptitude – pas plus que l'aptitude – n'a de définition légale mais découle de la mission du médecin du travail de s'assurer de la possibilité pour le salarié d'effectuer son travail sans altération de sa santé - et donc il peut y avoir une part de subjectivité – ou de risque pour d'autres salariés.
- **Evolution législative** : à partir du 01/07/12, il sera possible de faire une procédure d'inaptitude en une seule visite si une visite de pré-reprise a eu lieu dans un délai d'au plus 30 jours (art. R. 4624-31).

INAPTITUDE

Points importants (suite)

- L'art. L. 4624-1 permet la contestation de l'avis d'aptitude/inaptitude auprès de l'inspecteur du travail qui rend une décision après consultation du médecin inspecteur régional. Si cet avis n'est pas contesté par cette voie, il s'impose aux parties (Cass. Soc. 10/11/09, n° 08-42.674).
- Le décret 2012-135 du 30 janvier stipule que la contestation de l'avis du médecin du travail doit être faite à l'inspecteur du travail par LRAR dans les deux mois qui le suivent et la fiche d'aptitude doit indiquer les délais et voies de recours (art. R. 4624-34 et 35 - entrent en vigueur le 01/07/12)

INAPTITUDE

Deux points juridiques essentiels lors d'une inaptitude

- Modalités de réalisation de l'inaptitude liées à l'art. R. 4624-31 qui s'appliquent que l'inaptitude soit déclarée lors d'une visite périodique ou après reprise du travail.
- Obligation de reclassement si l'inaptitude est déclarée lors de la reprise après maladie ou AT/MP formalisée dans les articles L. 1226-2 et L. 1226-10. C'est une obligation de moyen et non de résultat.

INAPTITUDE

Jurisprudence sur la procédure d'inaptitude (art. R. 4624-31)

- Pour une inaptitude en une seule visite la Cour de cassation exigeait la mention du danger immédiat sur la fiche d'aptitude au risque de nullité du licenciement au titre de l'art. L. 1132-1 (ex L. 122-45) (Cass. soc. 4/06/02 n° 00-42.873).
- Depuis le 19 janvier 05 (Cass. soc n° 03-40.765), s'il est fait mention de l'art. L. 4624-31 et d'une inaptitude en une seule visite, cela équivaut à la mention de danger immédiat.

INAPTITUDE

Jurisprudence sur la procédure d'inaptitude (suite)

- En dehors de ces cas, une inaptitude effectuée en une seule visite, au décours d'un examen systématique, est nulle et le salarié peut exiger sa réintégration (Cass. soc. 26/05/04 n° 02-41.325).

INAPTITUDE

Cas des inaptitudes des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 : la reprise du travail

- La première visite médicale doit bien être une visite de reprise acceptée ou souhaitée par le salarié et dont l'employeur est informé (dans le cas contraire, elle n'a aucune valeur) et dans ce cas, elle est valable même si le salarié continue d'envoyer des arrêts maladie (Cass. soc.19/01/05, n° 03-41479).
- Il doit y avoir 2 visites médicales espacées au minimum de 2 semaines (une durée un peu plus longue peut être admise mais l'intervalle ne peut être de plusieurs mois) avec étude de poste (dont l'absence ne peut être contestée devant le juge mais dans le cadre de l'art. L 4624-1 : Cass. soc. 19/12/07 n° 06-46147).

INAPTITUDE

Jurisprudence sur l'inaptitude : le reclassement

- Le reclassement est une obligation de moyen et non de résultat.
- Il peut se faire par création ou aménagement de poste, mutation, etc...
- En cas de modification du contrat de travail, l'accord du salarié est nécessaire.
- Le refus d'un poste de reclassement ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

INAPTITUDE

L'obligation de reclassement (suite)

- Elle s'impose même en cas « d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise » (Cass. soc. 10/03/04 n° 03-42.744).
- Même si le médecin du travail indique une impossibilité de reclassement l'employeur doit solliciter des propositions de reclassement (Cass. soc. 24/04/01 n° 97-44.104)
- La recherche de poste doit se faire dans tout le groupe (Cass. soc. 16/06/98 n° 96-41.877)

Invalidité

Base légale

- L'invalidité correspond à une diminution des 2/3 de la capacité de gains (art. L. 341-1 du Code de la Sécurité sociale).
- Il existe des invalidités de 1^{ère}, 2^e et 3^e catégories. La mise en invalidité n'a pas d'effet direct sur le contrat de travail, en particulier, elle n'entraîne pas sa rupture. Elle justifie l'absence du salarié.
- Depuis une jurisprudence du 25 janvier 2011 (Cass. soc. n° 09-42.766), l'employeur informé d'une mise en invalidité par un salarié qui n'exprime pas la volonté claire de ne pas reprendre le travail doit organiser la visite de reprise avec le médecin du travail.

Invalidité

Invalidité et retraite

- Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010 (n° 2009-1646), le passage à la retraite dès l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (62 ans à partir de la génération née en 1955) n'est plus automatique pour les personnes reconnues comme invalides.
- Si un salarié continue à travailler, il pourra bénéficier de sa pension d'invalidité tant qu'il travaillera et ceci jusqu'à l'âge du taux plein (67 ans à partir de la génération 1955).

HANDICAP

Base légale

- L'art. L. 323-1 du CdT crée une obligation d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariés à concurrence de 6% des emplois. Si cette obligation n'est pas remplie, paiement d'une compensation à l'AGEFIPH.
- La qualité de travailleur handicapé est maintenant reconnue (loi du 11 février 2005) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) hébergée dans les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

HANDICAP

- Le classement du handicap en 3 catégories : A, B, C a été supprimé et ne modifie plus la prise en compte des personnes handicapées dans l'entreprise.
- En revanche, est introduite, à la demande de l'employeur à la Direction régionale du travail, la reconnaissance de la lourdeur du handicap d'un salarié (art. R. 5213-41).

HANDICAP

Les modifications de la loi du 11 février 2005

- La loi du 11 février 2005 a apporté de nombreuses modifications quant à la prise en compte du handicap.
- Création de Maisons départementales des personnes handicapées qui hébergent une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (définie à l'art. L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles) qui remplace la COTOREP.

HANDICAP

Modifications du CdT suite à la loi du 11 février 2005

- Modifications de l'art. L. 122-24-4 (devenu L 1226-3) qui a introduit la possibilité de suspendre le contrat de travail pour que le salarié suive un stage de reclassement.
- Introductions de l'art. L. 323-9-1 (devenu L. 5213-6) qui prévoit l'obligation de fournir une formation adaptée, l'adaptation de machines ou d'outils, l'aménagement du poste de travail - le refus de mise en œuvre de ces mesures pourrait être considéré comme discriminatoire au sens de l'art. L. 122-45-4 nouvellement introduit (devenu L. 1133-3) - et L. 212-4-1-1 (devenu L. 3122-26) prévoyant des aménagements d'horaires individualisés pour les personnes handicapées.

HANDICAP

Intérêt de la reconnaissance de qualité de TH

- Elle peut permettre de bénéficier d'une aide financière personnalisée de l'AGEFIPH pour l'insertion professionnelle.
- Possibilité d'obtenir une aide financière de l'AGEFIPH pour le maintien au poste (compensation d'un abattement de salaire, aménagement de poste, appareillage du salarié, etc...).
- L'art. L. 5213-9 du CdT prévoit un doublement du préavis légal prévu à l'art. L. 1234-1 (maximum 3 mois) pour les TH.

HANDICAP

Handicap et retraite

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut permettre un départ anticipé à la retraite. Auparavant limité aux TH avec incapacité de 80% (celle nécessaire pour la carte d'invalidité), ce dispositif a été ouvert par la loi de réforme des retraites (n° 2010-1330) à l'ensemble des TH définis à l'article L. 5213-1 du CdT et reconnus par la Cdaph.
- Cette retraite anticipée à partir de 55 ans nécessite une certaine durée de cotisation avec reconnaissance du handicap (art. L. 351-1-3 CSS et circulaire Cnav n° 2011/21 du 7 mars 2011).
- En outre, les personnes reconnues handicapées peuvent bénéficier de la retraite à taux plein à 65 ans (art. L. 351-8 du CSS). Ceci sans notion de durée de cotisations en situation de handicap.

CONCLUSION

- Avec le vieillissement de la population et l'accroissement de la pénibilité du travail, risque de confrontation accru des salariés à la maladie.
- Il paraît important d'être informé des possibilités d'aide au maintien dans l'emploi et des protections existant dans le Code du travail.
- L'efficacité de l'action sera d'autant plus marquée que le problème sera abordé précocement.

CONCLUSION

- En cas de licenciement pour inaptitude :
 - vérifier la conformité de la procédure d'inaptitude et des fiches d'aptitude (une ou deux visites, intervalle entre les 2 visites, type de visite, période de suspension ou non, étude de poste...)
 - puis examiner les conditions de reclassement (tentative de trouver des postes compatibles avec les prescriptions du médecin du travail, proposition écrite de poste, période entre inaptitude et lettre de licenciement...)