

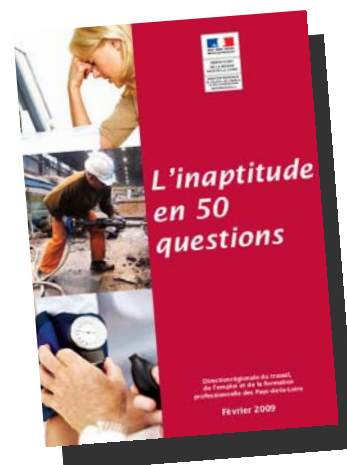
# APTITUDE ET INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL

## *Fiche juridique*

**C**ette fiche juridique (4<sup>e</sup> édition en 2010) complète la brochure L'inaptitude en 50 questions, de février 2009, destinée à un large public (salariés, représentants du personnel, employeurs...).

Cette brochure qui peut être téléchargée sur le site de la DIRECCTE des Pays de la Loire <http://www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr> ou celui de la DGT <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>, rend compte de l'état du droit au **20 janvier 2009**.

Or, depuis cette publication, une abondante jurisprudence est venue apporter de très utiles et importantes précisions que la présente fiche, à caractère technique et méthodologique, reprend dans le détail en même temps qu'elle vise les évolutions législatives et réglementaires les plus récentes, notamment le **décret 2010-244 du 9 mars 2010** qui crée une "indemnité temporaire d'inaptitude" à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 pour les salariés inaptes, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.



Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
des Pays de la Loire

## Sommaire

### 1. Les principales notions

- a) L'aptitude
- b) L'invalidité
- c) L'avis médical avec réserves
- d) La visite médicale de préreprise
- e) La visite médicale de reprise

### 2. La procédure de constatation de l'inaptitude

- a) L'importance du libellé de l'avis du médecin du travail
- b) La situation du salarié entre les deux visites médicales
- c) La situation du salarié après la déclaration d'inaptitude
- d) L'inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : création d'une indemnité temporaire d'inaptitude à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010

### 3. L'obligation de reclassement

- a) Les principes
- b) Étendue de la recherche de reclassement
- c) L'obligation de reclassement et de réentraînement au travail des travailleurs handicapés
- d) L'avis des délégués du personnel
- e) Les délais de reclassement
- f) Les sanctions de l'absence d'effort de reclassement
- g) La modification du contrat de travail
- h) Le refus du poste de reclassement par le salarié

### 4. L'absence de solution de reclassement

- a) Salarié en C.D.I
- b) Salarié en C.D.D
- c) Salarié en contrat d'apprentissage et inaptitude d'origine professionnelle

### 5. La voie de recours contre les avis du médecin du travail

### 6. La rupture conventionnelle et la prise d'acte par le salarié inapte

### 7. L'inaptitude et le harcèlement

### 8. Le licenciement nul

### 9. Le délai de carence pour le versement des allocations chômage

### 10. La retraite pour inaptitude

## 1 – LES PRINCIPALES NOTIONS

### a) L'APTITUDE

#### ▲ Définition

Non définie par le Code du travail, l'**aptitude médicale au poste de travail** a été précisée au fil des ans par une jurisprudence foisonnante et parfois délicate à expliciter aux principaux acteurs intéressés que sont les salariés, les employeurs et les médecins du travail. Elle joue aujourd'hui un rôle essentiel dans les relations contractuelles, tout licenciement étant par ailleurs interdit en raison de l'état de santé du salarié, sauf inaptitude constatée par le **médecin du travail** (cf. art. **L.1133-3** du Code du travail).

L'**aptitude au poste de travail** s'appréhende en définitive par la négative à la lumière de la notion d'**inaptitude professionnelle** qui doit être distinguée d'autres notions proches que sont l'**inaptitude au travail** qui se traduit par un arrêt temporaire, délivré généralement par le **médecin traitant**, ou définitif avec la **mise en invalidité**, prononcée par le médecin-conseil de la **CPAM**, notion qui relève du droit de la sécurité sociale.

Les notions d'inaptitude et d'invalidité sont totalement indépendantes l'une de l'autre. Un salarié inapte ne sera pas nécessairement considéré comme invalide et réciproquement une personne invalide n'est pas nécessairement inapte.

**Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale au poste du salarié.** À cet égard, ne sont pas à prendre en considération les avis et certificats médicaux des médecins traitants <sup>1</sup> (ou de tout autre médecin), d'une commission médicale <sup>2</sup> ou des médecins-conseils de la Sécurité sociale<sup>3</sup>.

Le médecin du travail vérifie la compatibilité de la santé du salarié avec le travail et si besoin propose les aménagements nécessaires, le plus souvent sous forme de "réserves", sur le fondement de l'article **L.4624-1** du CT. **L'employeur est tenu de prendre en considération les recommandations et propositions de 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, sauf s'il justifie de motifs l'empêchant de les suivre <sup>4</sup>. Le non respect de cette obligation constitue, au plan pénal, une infraction (art. **R.4745-1** du CT).

La notion d'aptitude est également contextuelle. S'agissant des pathologies d'origine psychosociale (souffrance au travail, harcèlement), en grand développement, ce qui est en jeu dans ce cas c'est davantage la capacité du salarié à tenir dans l'environnement professionnel de l'atelier, du service, voire de l'entreprise, plus que l'aptitude au poste de travail.

Enfin, l'aptitude se décline en "**non contre-indication médicale**" s'agissant des situations visées dans plusieurs décrets spéciaux, codifiés aux articles **R.4412-44 du CT** (CMR et agents chimiques dangereux), **R.4435-1** (bruit), **R.4454-1** (rayonnements ionisants) et à l'article 33 du **décret n° 90-277 du 28 mars 1990** (travail en milieu hyperbare) ; à défaut d'une telle mention le salarié peut refuser l'exposition, sans commettre de faute. <sup>5</sup>

#### ▲ Procédure

**L'aptitude.** L'article **D.4624-47** du CT prévoit la délivrance obligatoire d'une fiche d'**aptitude** à l'issue des examens médicaux d'embauche, périodiques, de reprise ou pour effectuer des travaux spécifiques (surveillance médicale spéciale) ou encore s'il s'agit de salariés en situation particulière (handicapés, femmes enceintes, jeunes travailleurs et stagiaires de moins de 18 ans, etc.).

**L'inaptitude** n'est acquise, en principe, qu'au terme de deux visites médicales espacées de deux semaines (art. **R.4624-31** du CT). Mais, en cas de danger grave et immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié, elle peut être prononcée dès la première visite (cf. *infra p.6, point 2 "La procédure de constatation de l'inaptitude"*). Les articles **L.1226-2** à **L.1226-4** et **L.1226-10** à **L.1226-12** du CT traitent des obligations de l'employeur en cas, respectivement, d'inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle : "*si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment...*".

**L'inaptitude temporaire** peut être prononcée, pour une durée déterminée, par le médecin du travail dans deux hypothèses :

- α) en cas de pathologie ou troubles de santé qui empêchent le salarié de travailler momentanément, sans obérer sa capacité à reprendre à terme le même poste de travail ;
- β) dans l'attente d'une recherche de reclassement (*voir aussi sur ce point infra p.7, point 2-b "la situation du salarié entre les deux visites médicales"*).

En cas d'inaptitude temporaire, le salaire n'est pas dû et le salarié ne bénéficie d'IJSS et d'indemnités

## Références

Les arrêts mentionnés dans cette colonne sont consultables sur le site de Legifrance :

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

- <sup>1.</sup> Cass. Soc., 8 octobre 1987, n° 84-45.449 ; Cass. Soc., 8 juin 1983, n° 81-40686
- <sup>2.</sup> Cass. Soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012 et 00.46790
- <sup>3.</sup> Cass. Soc., 13 janvier 1998, n° 95-45439.
- <sup>4.</sup> Cass. Soc. 20 sept. 2006, n° 05-42925 ; Cass. Soc. 19 déc. 2007 n° 06-43918 ; Cass. Soc. 7 juillet 2009 n° 08-42300.
- <sup>5.</sup> Cass. Soc. 18 déc. 2007 n° 06-43801

complémentaires prévues par le Code du travail <sup>6</sup>, la convention collective, l'accord d'entreprise ou un régime de prévoyance, que si l'inaptitude temporaire est relayée par un arrêt de travail délivré par le médecin traitant.<sup>7</sup>

## b) L'INVALIDITÉ

### ▲ Définition

L'**invalidité** se distingue de l'**inaptitude** dans le sens où elle constate, pour le salarié, une réduction de sa capacité de travail. Elle est prévue et précisée aux articles **L.341-1 et suivants du code de la sécurité sociale** qui énoncent les conditions d'obtention de la pension d'invalidité. L'article **L.341-4** du même code prévoit le classement des invalides en trois catégories : invalides capables d'exercer une activité rémunérée (1<sup>o</sup> catégorie), invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque (2<sup>o</sup> catégorie), invalides absolument incapables d'exercer une profession et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (3<sup>o</sup> catégorie).

### ▲ Procédure

L'invalidité est évaluée par le médecin-conseil de la CPAM et s'apprécie par rapport à la capacité de travail restante et à l'ensemble des possibilités d'emploi existant pour le salarié. En conséquence, un salarié reconnu inapte par le médecin du travail peut se voir refuser l'attribution d'une pension d'invalidité. Inversement, la reconnaissance de l'invalidité par la sécurité sociale n'a pas en soi d'incidence sur le contrat de travail. <sup>8</sup>

## c) L'AVIS MÉDICAL AVEC RÉSERVES : le médecin du travail qui émet d'importantes réserves, ne rend pas un avis d'inaptitude.

L'aptitude et l'inaptitude ne sont pas des notions alternatives : **ne pas être "apte" ne signifie pas être "inapte"**.

Un certain nombre de restrictions temporaires (ou provisoires) ou définitives, assorties de propositions (postes ou tâches susceptibles d'être occupés par le salarié), peuvent accompagner un avis médical d'aptitude ce qui ne constitue pas pour autant une déclaration d'inaptitude.

Des difficultés d'interprétation ne sont pas rares lorsque l'avis du médecin du travail est assorti de réserves ou mentionne des contre-indications (mouvements, tâches ou situations qui sont impossibles ou qui demeurent possibles). Selon l'importance des restrictions, les parties s'interrogent : s'agit-il d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude ?

En pratique, la frontière entre aptitude et inaptitude peut être délicate à établir (*cas du couvreur ou du grutier déclaré apte sauf travail en hauteur ou du chauffeur-livreur déclaré apte à un poste sédentaire*) <sup>9</sup>. La réponse est pourtant essentielle dans la mesure où pèsent sur l'employeur des obligations d'adaptation du poste de travail ou de reclassement.

Pendant tout un temps, une partie de la doctrine et de la jurisprudence a pu assimiler l'aptitude sous réserves comportant de multiples contre-indications à l'inaptitude, en particulier si l'employeur pouvait établir, pour des raisons propres à l'entreprise, qu'il lui était impossible de respecter les réserves médicales, considérant que l'appréciation de la faisabilité des mutations ou transformations de poste relevait de sa responsabilité.

Plusieurs arrêts récents de la Cour de Cassation permettent de lever ces incertitudes et offrent une clé de lecture simple : **l'aptitude, même assortie de nombreuses réserves, n'équivaut pas à une inaptitude, qui, seule, donne lieu à des démarches de "reclassement" sur d'autres postes. En cas d'aptitude avec réserves, le salarié doit être maintenu (ou réintégré) sur son poste, si besoin aménagé conformément aux préconisations mentionnées dans l'avis médical (voir aussi infra autres obs. p.6, point 2-a "Les avis avec réserves").** <sup>10</sup>

Pour être complet, on rappellera que le médecin du travail n'est pas tenu de déclarer le salarié inapte parce que l'employeur estime la poursuite du contrat impossible. Il peut maintenir un avis d'aptitude avec réserves, sur un fondement médical, quand bien même l'employeur considère impossible le maintien du salarié sur son poste de travail, sur un fondement organisationnel ou économique<sup>11</sup>. En cas de difficultés d'interprétation ou d'application, l'employeur interroge à nouveau le médecin du travail. S'il persiste un vrai désaccord sur l'avis médical, le salarié et l'employeur peuvent exercer un recours devant l'Inspecteur du travail, en application de l'article **L.4624-1** du Code du travail (*cf. infra p.12, point 5 "La voie de recours contre les avis du médecin du travail"*).

Enfin, une deuxième sollicitation du médecin du travail par l'employeur, dans le cadre d'un avis d'aptitude, est possible sans qu'elle s'analyse comme la manifestation d'un désaccord l'obligeant à

<sup>6.</sup> L1226-1 et D1226-1 à 8 du CT mod. par la loi 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail

<sup>7.</sup> Cass. Soc. 21 janv. 1997, n° 93-43617

<sup>8.</sup> Cass. Soc. 22 février 2005, n° 03-11467

<sup>9.</sup> Rapport pour le ministre "aptitude et inaptitude médicale au travail" - janv. 2007, H. Gosselin, conseiller de la chambre sociale de la Cour de cassation

<sup>10.</sup> Jurisprudences évolutives : Cass. Soc., 9 oct. 2001, n° 98-46099 ; Cass. Soc. 4 mars 2003, n° 00-46226 ; Cass. Soc. 30 mai 2007, n° 06-42952 ; Cass. Soc. 4 juin 2009, n° 08-40071 ; Cass. Soc. 10 nov. 2009, n° 08-42674 et Cass. Soc. 28 janv. 2010, n° 08-42616

<sup>11.</sup> " Le métier du médecin du travail à la lumière des évolutions juridiques " J.Y. Dubré, B. Rappilly, A. Touranchet, B. Grassi, I. Naulin - (ex) DRTEFP des Pays-de-la-Loire - mars 2006, pp. 17 à 19, mis en ligne sur le site de documentation régionale "Alexandrie".

saisir l'inspecteur du travail. Le Conseil d'État considère que l'employeur qui ne manifeste pas de désaccord avec un premier avis sur l'état de santé d'une salariée déclarée apte, sous certaines réserves, peut en demander un nouveau en particulier si les conditions dans lesquelles ce salarié exerce son activité ont évolué depuis le premier avis (Arrêt CE n° 315965 du 20 nov. 2009).

#### d) LA VISITE MÉDICALE DE PRÉREPRISE

L'article **R.4624-23** du CT prévoit, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, qu'un examen médical de préreprise, 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, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. Ce peut être en particulier le cas des salariés en arrêt de travail depuis plus de trois mois. Le médecin-conseil de la CPAM peut saisir le médecin du travail pour préparer et étudier les conditions de reprise du salarié ou envisager les démarches de formation.<sup>12</sup> Le médecin du travail organise alors une visite médicale de préreprise avec l'accord du salarié et communique les éléments au médecin-conseil sous 20 jours.

#### e) LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE

Aux termes de l'article **R.4624-21** du CT, après certaines absences, tout salarié bénéficie obligatoirement d'un examen médical de reprise destiné à apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son travail et, si besoin, à définir les adaptations du poste de travail à prévoir, dans les trois cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt, ou après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail
- après une absence d'au moins 21 jours, lorsque l'arrêt a une origine non professionnelle
- après un congé maternité ou en cas d'absence répétées pour raisons de santé. <sup>13</sup>

##### ▲ La période de suspension du contrat prend fin avec la visite de reprise

Cet examen met fin à la suspension du contrat de travail.<sup>14</sup> Il doit avoir lieu lors de la reprise du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours (art. **R.4624-22** CT). Il est, en principe, provoqué par l'employeur qui n'a toutefois pas l'obligation de le demander tant que le salarié n'a pas repris son travail <sup>15</sup>. Cette visite médicale de reprise peut aussi être sollicitée par le salarié, notamment en cas de carence de l'employeur, **mais à la condition qu'il prévienne celui-ci de son initiative**. Les juges considèrent que si le salarié organise lui-même sa visite médicale de reprise, sans en informer au préalable l'employeur, il ne peut se prévaloir de l'avis émis par le médecin du travail à l'issue de cet examen.<sup>16</sup> La visite de reprise peut intervenir à l'occasion d'une visite périodique, lorsque le calendrier l'autorise, mais c'est à la condition que les deux examens, de nature différente, ne se confondent pas : l'avis médical doit mentionner à la fois la référence à l'article **R.4624-16** (visite périodique) et à l'article **R.4624-21** (examen de reprise), à défaut le contrat de travail restera suspendu.

##### ▲ Incidence de l'absence de visite médicale de reprise

Les juges attachent une très grande importance au respect de ces règles en vertu de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur en matière de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise<sup>17</sup>, par exemple en ce qui concerne les risques psychosociaux (cf. art. **L.4121-1 et s.** du CT). Les principes généraux de prévention, définis notamment aux 4°, 6° et 7° de l'art. **L.4121-2** du CT, conduisent à rechercher **en priorité** l'adaptation du poste occupé, l'aménagement de l'organisation et/ou de l'environnement de travail, avant l'adaptation du travailleur à son poste ou la modification de son contrat de travail.

En cas de refus de l'employeur d'organiser la visite de reprise, ou s'il tarde de manière excessive à prendre cette initiative (l'employeur doit agir vite), le salarié peut demander au juge prud'homal de constater la rupture du contrat de travail pour non respect par l'employeur de ses obligations contractuelles. La rupture s'analyse alors comme un licenciement **sans cause réelle et sérieuse** avec versement de dommages et intérêts<sup>18</sup> dont le montant est fixé par le juge.

En outre, aux termes de l'article **L.1226-9** du CT, à défaut de visite médicale de reprise, l'employeur ne peut licencier un salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, **que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat**. Si la faute grave n'est pas caractérisée, le licenciement est nul<sup>19</sup>, en application de l'article **L.1226-13** du CT, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée (art. **L.1226-8** du CT) (*pour le détail des indemnités dues en cas de licenciement nul, voir infra p.14, point 8 "Licenciement nul : l'application du principe de la réparation intégrale" et p.10, point 3-f "Les sanctions de l'absence d'effort de reclassement"*).

<sup>12.</sup> Art. L.323-4-1 et D.323-3 du Code de la sécurité sociale

<sup>13.</sup> Cass. Soc. 16 juin 2009, n° 08-41519

<sup>14.</sup> Cass. Soc. 16 sept. 2009, n° 08-41029

<sup>15.</sup> Cass. Soc. 18 janv. 2000, n° 96-45545 et Cass. Soc. 4 juin 2009, n° 08-40030

<sup>16.</sup> Cass. Soc. 12 nov. 1997, n° 94-43839 ; Cass. Soc. 12 oct. 1999, n° 97-40835 ; Cass. Soc. 04 fév. 2009, n° 07-44498 ; Cass. Soc. 16 sept. 2009, n° 08-42620 et Cass. Soc. 28 oct. 2009

<sup>17.</sup> Cass. Soc. 28 fév. 2006, n° 05-41555, Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43914 et Cass. Soc. 13 déc. 2006 n° 05-44580

<sup>18.</sup> Cass. Soc. 28 oct. 2009, n° 08-43251 ; Cass. Soc. 13 déc. 2006, n° 05-44580 ; Cass. Soc. 12 mars 1987, n° 84-43033 et Cass. Soc. 12 oct. 1999, n° 97-40835

<sup>19.</sup> Cass. Soc. 26 nov. 2008, n° 07-42403 et Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-44408

En parallèle, le refus réitéré du salarié de se soumettre à la visite de reprise, alors qu'il s'agit d'une obligation contractuelle, constitue une faute pouvant être qualifiée de grave et justifier un licenciement.<sup>20</sup>

## 2 – LA PROCÉDURE DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Le médecin du travail ne peut conclure à l'inaptitude du salarié qu'après une étude de son poste et des conditions de travail dans l'entreprise et de **deux examens médicaux espacés de 2 semaines ou 14 jours** (art. **R.4624-31** du CT). C'est un délai minimum. Le délai de 14 jours calendaires court à partir de la date du premier examen ; le médecin respecte ce délai de deux semaines si, ayant procédé au premier examen médical un jour déterminé, il fixe le second, le même jour de la deuxième semaine suivante.<sup>21</sup>

**Le licenciement qui n'a pas été régulièrement prononcé** (inaptitude constatée moins de 14 jours à compter de la date du premier examen ou au terme d'une seule visite hors situation d'urgence) **est frappé de nullité**. Le salarié peut se prévaloir de la **nullité du licenciement** en invoquant une discrimination en raison de l'état de santé sur le fondement des articles **L.1332-1** et **L.1332-4** du CT<sup>22</sup> (sur les indemnités, voir *infra* p.14, point 8).

La déclaration d'inaptitude est par contre jugée régulière lorsque le second examen est passé au-delà du délai de deux semaines.<sup>23</sup>

### a) L'IMPORTANCE DU LIBELLÉ DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

#### ▲ La détermination de la première visite dans le cadre de la procédure de constatation de l'inaptitude

Selon une jurisprudence désormais établie, l'arrêt de travail temporaire délivré par le **médecin traitant** n'est pas incompatible avec le bon déroulement de la procédure d'inaptitude. La période de suspension du contrat de travail prend fin avec le premier examen médical, même en cours d'arrêt-maladie prononcé par le médecin traitant, **l'important est que l'avis rédigé par le médecin du travail s'inscrive "en vue de la reprise du travail" et que son libellé soit très explicite sur ce point.**<sup>24</sup> Cet examen peut donc, selon les circonstances, être une visite de préreprise, une visite de reprise, une visite périodique, à la demande de l'employeur ou du salarié.

#### ▲ La situation d'urgence : l'avis médical obéit à des règles formelles très précises

La seule exception à l'exigence des deux examens médicaux est la situation de danger immédiat prévue à l'article **R.4624-31** du CT qui permet de constater l'inaptitude dès le premier examen.

Cette procédure peut être mise en œuvre lorsque 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.

Cette situation de danger doit résulter de l'avis du médecin du travail et figurer comme telle sur le document.<sup>25</sup> C'est pourquoi, l'avis doit impérativement respecter un certain formalisme et mentionner **en toutes lettres la situation de danger immédiat** ou bien, **faire référence expressément à l'article R.4624-31 du CT et préciser qu'une seule visite est effectuée.**<sup>26</sup> La Cour de Cassation est très stricte à cet égard ; il est donc particulièrement important, en cas de situation de danger immédiat, de veiller à la précision du libellé de l'avis médical. A défaut, la sanction encourue est la nullité du licenciement.

#### ▲ Les avis avec réserves

Comme exposé plus haut, en cas de réserves ou contre-indications importantes, il peut être compliqué pour l'employeur de se situer dans un cadre d'aptitude alors que le salarié n'est plus en mesure d'assurer certaines fonctions ou gestes, **mais cette situation n'est pas assimilable à une inaptitude** (cf. *supra* observations p.4, point 1-c "l'avis médical avec réserves").<sup>27</sup> En cas de doute, l'employeur interroge le médecin du travail avec un descriptif précis du poste.

Si le salarié rejette la (ou les) proposition(s) d'aménagement de son poste de travail faites par l'employeur, au motif qu'elles sont incompatibles avec les recommandations du médecin du travail, là encore, l'employeur sollicite à nouveau l'avis de ce dernier.<sup>28</sup>

En résumé, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour maintenir le salarié sur son poste de travail ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (comme l'exige expressément l'art. **L.1226-8** du CT pour les victimes d'AT-MP), en tenant compte des préconisations médicales.

#### ▲ Les préconisations médicales dans le cadre du reclassement du salarié devenu inapte à son poste

Le médecin du travail formule des propositions d'adaptation du poste de travail ou de reclassement du salarié. La rédaction de son avis a une très grande importance. Il doit mentionner, dans le respect du

**20.** Cass. Soc. 29 nov. 2006, n° 04-47302 et Cass. Soc. 17 octobre 2000, n° 97-45286

**21.** Cass. Soc. 8 déc. 2004, n° 02-44203

**22.** Cass. Soc. 16 fév. 1999, n° 96-45394 ; Cass. Soc. 3 mai 2006, n° 04-47613 ; Cass. Soc. 4 juin 2002, n° 00-42873 ; Cass. Soc. 20 sept. 2006, n° 05-40241 et Cass. Soc. 23 janv. 2008 n° 06-42919

**23.** Cass. Soc. 10 nov. 1998, n° 96-44067

**24.** Cass. Soc. 7 mars 2007, n° 05-44308 et Cass. Soc. 14 fév. 2007, n° 05-42120

**25.** Cass. Soc. 4 juin 2002, n° 00-42873

**26.** Cass. Soc. 19 janvier 2005, n° 03-40765 ; Cass. Soc. 11 mai 2005, n° 03-45174 ; Cass. Soc. 1<sup>er</sup> dec. 2005, n° 04-48607 ; Cass. Soc. 28 mars 2006, n° 04-44687 ; Cass. Soc. 20 janvier 2010, n° 08-45270

**27.** voir note 10

**28.** Cass. Soc., 6 fév. 2008, n° 06-44413 et Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 08-42525

secret médical, les considérations de fait de nature à éclairer l'employeur, tenu de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités. Il doit indiquer dans l'avis les éléments qui le conduisent à recommander certaines tâches ou, au contraire, à exprimer des contre-indications.<sup>29</sup>

Ses propositions doivent donc être **explicites** et **suffisamment claires** pour permettre à l'employeur d'en tenir compte sans quoi il appartient à celui-ci, soit de les solliciter près du médecin, soit de les lui faire préciser.

A noter enfin que dans les **entreprises de 50 salariés et plus**, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié déclaré inapte suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, à bénéficier d'une **formation** destinée à lui proposer un poste adapté.<sup>30</sup>

#### ▲ Les pathologies d'origine psychosociale

S'agissant des pathologies d'origine psychosociale (souffrance, dépression, harcèlement), il peut être plus délicat pour le médecin du travail de faire des propositions précises dès lors que l'inaptitude constatée résulte d'une organisation du travail néfaste au sein d'un service, d'un atelier ou d'un établissement, ou du fait d'un environnement professionnel dégradé, altérant gravement la santé psychique du salarié (*voir supra obs. liminaires p.3, point 1-a, "définitions"*). Dans ces situations, l'avis médical peut être succinct, du type "**inapte à tout poste dans l'entreprise, dans l'état actuel de l'organisation du travail**". Cet avis constitue dès lors à la fois une alerte et une contrainte pour l'employeur qui, en vertu de son obligation de reclassement et de son obligation de sécurité de résultat, se doit de définir des mesures, individuelles et/ou collectives, précises, concrètes et adaptées, pour réduire, éliminer et prévenir, les problèmes liés à l'organisation du travail, l'environnement professionnel, les comportements individuels abusifs, la communication, etc.

#### b) LA SITUATION DU SALARIÉ ENTRE LES DEUX VISITES MÉDICALES

La situation du salarié entre les deux visites médicales prévues à l'art. **R.4624-31** du CT dépend de sa capacité à fournir une prestation de travail durant cette période, en principe de deux semaines.

L'employeur est tenu de verser une rémunération pendant cette période **dès lors que le salarié se tient à sa disposition**, sauf à démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail. Ainsi, un avis d'aptitude avec réserves délivré lors de la première visite n'est pas suffisant à caractériser une situation contraignante empêchant l'employeur de fournir du travail et d'assurer le versement des salaires.<sup>31</sup>

En revanche, lorsque le médecin du travail déclare le salarié "inapte" à son poste de travail lors de la première visite, **l'employeur n'est pas tenu de verser de rémunération durant les 2 semaines** séparant la première de la seconde visite médicale, si celle-ci confirme l'inaptitude, dans la mesure où le salarié ne peut plus travailler au poste en question. L'avis peut avoir un libellé variable "*inapte à revoir dans 2 semaines*" ou "*inapte au poste dans sa configuration actuelle*" ou encore "*inapte temporaire pour 15 jours*", mais il aura les mêmes effets en termes de rémunération.<sup>32 & supra 7</sup>

#### c) LA SITUATION DU SALARIÉ APRÈS LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE

Lorsque l'inaptitude est constatée, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser ou licencier le salarié devenu inapte à son poste. À l'issue de ce délai, à défaut de licenciement, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat, conformément aux dispositions des articles **L1226-4 et L1226-11** du CT.

Lorsque l'inaptitude au poste occupé est mentionnée dès le premier avis médical (hors procédure d'urgence), le salarié peut se trouver privé de rémunération pendant plusieurs semaines (entre 15 jours et un mois et demi).<sup>33</sup>

#### d) L'INAPTITUDE SUITE A UN AT OU UNE MP : CRÉATION D'UNE INDEMNITÉ TEMPORAIRE D'INAPTITUDE a/c du 1<sup>er</sup> juillet 2010

Les salariés déclarés médicalement inaptes, suite à un AT ou une MP (reconnu), pourront, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, percevoir une "indemnité temporaire d'inaptitude", pendant le délai d'un mois qui s'écoule après la déclaration d'inaptitude (art. **L. 433-1 du CSS et décret 2010-244 du 9 mars 2010**).

#### ▲ La procédure définie par le décret du 9 mars 2010

Le salarié adresse à la CPAM un formulaire (modèle défini par arrêté ministériel à paraître), sur lequel le médecin du travail mentionne qu'un lien est susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'AT ou la MP, et la victime atteste qu'elle ne percevra pas, pendant le mois en question, de rémunération liée au poste pour lequel elle est déclarée inapte. L'indemnité est égale à l'IJSS liquidée au titre de l'AT-MP avant la déclaration d'inaptitude et est versée par la CPAM, du lendemain qui suit l'avis d'inaptitude jusqu'à la date de licenciement ou de reclassement, accepté par le salarié, et au maximum pendant un

<sup>29</sup>. C.E. n° 254000 du 3 déc. 2003 Ministère de l'Équipement c/ M. Bance

<sup>30</sup>. art. 9 de la loi n°2009-1437 du 24 nov. 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifiant l'alinéa 2 de l'art. L.1226-10 du CT

<sup>31</sup>. Cass. Soc. 15 juillet 1998, n° 96-40768

<sup>32</sup>. Cass. Soc. 21 janvier 1997, n° 93-43617

<sup>33</sup>. 15 jours au titre de la période s'écoulant entre les 2 visites médicales à laquelle s'ajoute le délai le mois consacré au reclassement, soit au total 1,5 mois

mois (art. **D. 433-3 à D. 433-5 du CSS**). En cas d'annulation ultérieure de l'avis d'inaptitude, la CPAM récupère l'indu près de l'assuré (**D. 433-8 du CSS**).

### 3 – L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

#### a) LES PRINCIPES

Le reclassement du salarié doit s'opérer dans un emploi adapté à ses capacités et aussi comparable que possible au précédent. Il est en droit de refuser un poste comportant une modification de son contrat. L'employeur ne peut licencier un salarié inapte que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un emploi ou du refus du salarié du reclassement proposé. Il doit pouvoir apporter la preuve qu'il n'existait pas d'autres postes disponibles. <sup>34</sup>

L'employeur est en effet tenu à une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non <sup>35</sup>, qu'elle soit totale ou partielle, temporaire ou permanente, qu'elle concerne le poste de travail occupé précédemment **ou tout emploi dans l'entreprise**, qu'elle ait été constatée au terme de la procédure normale avec deux visites médicales ou à l'issue de l'unique examen mentionnant l'existence d'un danger pour le salarié ou des tiers, que le salarié soit sous CDI ou CDD et peu importe la taille de l'entreprise et l'importance de l'incapacité du salarié.

Cette obligation s'impose à l'employeur même si :

- il a repris le versement des salaires <sup>36</sup>
- le salarié ne manifeste pas le désir de reprendre le travail <sup>37</sup>
- le salarié est sous CDD <sup>38</sup>
- **le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise** <sup>39</sup>
- le salarié est classé en invalidité 2° catégorie par la sécurité sociale <sup>40</sup>
- ou encore, en cas de cessation d'activité de l'entreprise ou pour tout autre motif économique (qui ne libère pas l'employeur de son obligation de respecter les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).<sup>41</sup>

Sans faire l'inventaire des situations possibles, trois hypothèses peuvent résumer la majorité des cas :

- le médecin du travail déclare le salarié partiellement apte à son poste (aptitude avec réserves ou restrictions), l'employeur doit alors aménager le poste de travail ou adapter l'emploi de l'intéressé, conformément aux préconisations médicales ;
- le médecin du travail estime que le salarié est inapte à son poste, mais apte à exercer d'autres fonctions : l'employeur examine les possibilités de reclassement sur les postes existants, dans l'établissement, l'entreprise, le groupe ;
- le médecin du travail déclare le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise, l'employeur engage alors une démarche de reclassement par mutation, adaptation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, dans l'établissement, l'entreprise, le groupe.

#### b) ÉTENDUE DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

Au regard de la jurisprudence de la Cour de Cassation, abondante et précise, il ressort désormais pour l'employeur une "quasi" obligation de résultat en matière de reclassement.

La recherche de reclassement s'effectue par tout moyen pertinent, au besoin par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, sur un poste adapté aux capacités du salarié, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (art. **L.1226-2 et L.1226-10** du CT). <sup>42</sup>

La recherche doit être faite dans l'ensemble des établissements de l'entreprise ou dans le groupe auquel celle-ci appartient formellement, <sup>43</sup> **parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel,**<sup>44</sup> y compris si les activités sont différentes. Sont également visées, les entreprises avec lesquelles l'employeur entretient des relations de partenariat offrant des possibilités de permutation du personnel.<sup>45</sup> Enfin, si une modification de la situation juridique de l'entreprise est prévue - ou prévisible (annonce de rachat par exemple) - la recherche sera envisagée chez le repreneur.<sup>46</sup>

L'employeur doit être en mesure de justifier de démarches et de recherches tendant à des propositions de reclassement précises, concrètes et personnalisées, "*pour parvenir au reclassement*"<sup>47</sup>, sans se limiter aux souhaits exprimés par le salarié quant à sa mobilité géographique et y compris si l'intéressé dit ne pas souhaiter rester dans l'entreprise en raison, par exemple, de problèmes liés au comportement de l'employeur ou de membres du personnel.<sup>48</sup> Il doit tenir compte des indications et

<sup>34.</sup> Cass. Soc. 17 fev. 2010, n° 08-43725

<sup>35.</sup> L.1226-2, L.1226-10 et L.4624-1 CT

<sup>36.</sup> Cass. Soc. 3 mai 2006, n° 04-40721

<sup>37.</sup> Cass. Soc. 4 juin 1998, n° 95-41263

<sup>38.</sup> Cass. Soc. 8 juin 2005, n° 03-44913

<sup>39.</sup> Cass. Soc. 29 mai 1991, n°88-43114 ; Cass. Soc. 9 avril 1996, n°93-41023 ; Cass. Soc. 20 mai 2009, n° 07-45665 ; Cass. Soc. 30 juin 2009, n° 08-41255 ; Cass. Soc. 16 sept. 2009, n°08-42212 ;

<sup>40.</sup> Cass. Soc. 9 juillet 2008, n° 07-41318

<sup>41.</sup> Cass. Soc. 7 mars 2007, n° 05-43872

<sup>42.</sup> Cass. Soc. 20 sept. 2006, n° 05-40295

<sup>43.</sup> Cass. Soc. 28 mars 2007, n° 06-41068

<sup>44.</sup> Cass. Soc. 30 sept. 2003, n° 01-46667

<sup>45.</sup> Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-41708 et Cass. Soc. 24 juin 2009, n° 07-45656

<sup>46.</sup> Cass. Soc. 8 avril 2009, n° 07-44842

<sup>47.</sup> Cass. Soc. 6 janvier 2010, n° 08-44177

<sup>48.</sup> Cass. Soc. 4 juin 2009, n° 08-40250



propositions du médecin du travail, au besoin en les sollicitant.<sup>49</sup> Si cette obligation ne le soumet pas à celle de délivrer au salarié une formation lui permettant d'accéder à un poste requérant des capacités non encore acquises ou d'une catégorie supérieure,<sup>50</sup> la récente loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie lui offre cependant de nouvelles possibilités et l'y invite dans les entreprises de 50 salariés et plus (voir art. **L.1226-10 al. 2** du CT modifié par art 9 de la loi du 24 nov. 2009 et les commentaires associés à la note n°30).

Comme déjà souligné plus haut, si le salarié conteste le reclassement en raison de l'incompatibilité du poste avec les recommandations médicales, l'employeur demande, à nouveau, l'avis du médecin du travail. *supra* 29 Lorsque l'avis s'avère moins restrictif que le(s) précédent(s), une nouvelle recherche près des établissements et entreprises, certes déjà consultés mais à la lumière de recommandations différentes, s'impose dès lors que le dernier avis élargit le champ de reclassement possible.<sup>51</sup>

Ce point apparaît d'autant plus important que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail, émises au cours de la seconde visite (sauf cas d'urgence), sont prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.<sup>52</sup> Aussi, commet une faute l'employeur qui n'attend pas les nouvelles propositions de reclassement du médecin du travail ou passe outre, pour licencier son salarié.<sup>53</sup>

### c) L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT ET DE RÉENTRAÎNEMENT AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La Cour de Cassation a récemment rappelé (Cass. Soc. du 17 février 2010, n°08-45.476) que les **travailleurs handicapés** reconnus inaptes doivent bénéficier de la part de leur employeur d'un réentraînement au travail et une rééducation professionnelle avant tout licenciement, indépendamment de l'obligation de reclassement. Sont visés les établissements ou groupe d'établissements appartenant à **une même activité professionnelle** de plus de 5000 salariés (art. **L.5213-5 al.1** du CT).

Ce réentraînement au travail a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail (art. **R.5213-22 à 26** du CT).

Les agents de contrôle peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions (art. **L.5213-5 al.2** et **R.5213-25** du CT) et, en cas de manquement, ils ont la possibilité de relever procès-verbal (art. **L.5215-1** du CT).

### d) L'AVIS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Si l'inaptitude a, au moins partiellement, une origine professionnelle, qu'elle soit temporaire ou définitive, l'employeur consulte les délégués du personnel (DP), s'ils existent, sur le poste de reclassement envisagé, avant de le proposer au salarié. La consultation intervient après les deux examens médicaux et avant d'engager, le cas échéant, la procédure de licenciement.<sup>54</sup>

Dans le cas où l'entreprise comporte des établissements distincts, les délégués à consulter sont ceux de l'établissement dans lequel le salarié exerce ses fonctions (combinaison des articles **L.1226-10** et **L.2312-1** du CT)<sup>55</sup>. Rappelons que si l'employeur n'est pas tenu de recueillir l'avis collectivement, au cours d'une réunion,<sup>56</sup> il ne peut pas se limiter à ne consulter qu'une partie des DP.<sup>57</sup>

En l'absence de délégués du personnel, l'employeur n'est pas libéré de son obligation de consultation lorsque la mise en place des DP, légalement obligatoire, n'a pas été organisée et qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi.<sup>58</sup> En pareil cas, l'employeur est contraint d'organiser des élections avant d'engager la procédure de licenciement.

Outre les conséquences indemnitaires (voir ci-après § f), le défaut de consultation caractérise un délit d'entrave à l'institution représentative du personnel.

### e) LES DÉLAIS DE RECLASSEMENT

L'employeur dispose du délai **d'un mois** pour rechercher un poste de reclassement (voir *supra* p.7, point 2-c). Ce délai commence à courir à compter du second examen,<sup>59</sup> puisque ce n'est qu'à l'issue de celui-ci que l'inaptitude du salarié est juridiquement acquise, sauf procédure d'urgence où il s'applique à compter de la seule et unique visite médicale. Ce délai n'est pas suspendu, ni prorogé, par certains événements ultérieurs tels que la contestation de l'avis médical devant l'inspecteur du travail, la demande d'autorisation administrative de licenciement du salarié en raison de son statut de représentant du personnel, le report de l'entretien préalable à la demande du salarié, un arrêt de travail après la deuxième visite médicale<sup>60</sup> ou, encore, une modification de l'avis du médecin du travail après le second examen.<sup>61</sup>

**49.** Cass. Soc. 24 avril 2001, n° 97-44104

**50.** CA Paris 12 nov. 2009, n° 08/12382 (cité dans bull. 319 du 16 fév. 2010 du dict. perm. sécurité et conditions de travail)

**51.** Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-41451

**52.** Cass. Soc. 26 nov. 2008, n° 07-44061

**53.** Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 08-42629

**54.** L.1226-10 CT et Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 08-41685

**55.** Cass. Soc. 13 nov. 2008, n° 07-41512

**56.** Cass. Soc. 29 avr. 2003, n° 00-46477

**57.** Cass. Soc. 30 avr. 2009, n° 07-43219

**58.** Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 08-41685 ; Cass. Soc. 30 mai 2007, n° 04-43503.

**59.** Cass. Soc. 6 févr. 2008, n° 06-45551 ; Cass. Soc. 6 janvier 2010, n° 08-44177

**60.** Cass. Soc. 24 juin 2009, n°s 42.618.

**61.** Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-44748

## f) LES SANCTIONS DE L'ABSENCE D'EFFORT DE RECLASSEMENT

L'appréciation de l'effort de reclassement relève du conseil des prud'hommes. Les juges vérifient que l'entreprise a eu la volonté effective de mettre en œuvre les recommandations du médecin du travail, si elle disposait d'un poste correspondant aux prescriptions médicales et si elle a procédé aux consultations obligatoires.

À défaut :

- *Si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle*

Le salarié peut prétendre à la réintégration sur son poste (sur proposition du juge) ou, à défaut, à :

- une indemnité réparant le préjudice pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'un montant au moins égal à **6 mois** de salaire (NB : pour les salariés n'ayant pas 2 ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise de 10 salariés et moins, le juge fixe librement cette indemnité qui n'est pas encadrée par les textes)
- l'indemnité conventionnelle de licenciement (à défaut l'indemnité légale)
- l'indemnisation du préavis, exemptée en cas de licenciement pour inaptitude non liée à un AT-MP, est en pareil cas due [62](#) ; la cour de cassation considère en effet que si un salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison de son inaptitude physique à son emploi, cette indemnité est due en cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur en raison du manquement à son obligation de reclassement ou de non reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois après la visite ayant constaté l'inaptitude du salarié, ce par application des articles **L.1226-2** à **L.1226-4** du CT (*voir aussi p.11, point 4-a, "Indemnités liées à la rupture du CDI"*) et, de surcroît, se cumule avec d'éventuelles indemnités journalières perçues de la sécurité sociale [63](#)
- l'indemnité compensatrice pour les congés payés que le salarié n'a pas pu prendre du fait de sa maladie, peu importe que la période de prise des congés soit close depuis plusieurs années. [64](#)

- *Si l'inaptitude a une origine professionnelle*

Le salarié peut prétendre à la réintégration (sur proposition du juge) ou, à défaut, une indemnité au moins égale à **12 mois** de salaire, plus l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement.

Pour la Cour de Cassation, il résulte de la combinaison des articles **L.1226-14**, **L.1226-12**, **L.1226-15** et **L.1226-8** du CT que l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue par l'article **L.1234-9** du CT et versée sans condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé. Elle n'est donc pas accordée à ceux déclarés aptes sous certaines réserves et non reclassés. [65](#)

## g) LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La modification du contrat n'est possible que sous réserve de l'acceptation des conditions de reclassement par le salarié.

L'employeur qui reclasse le salarié sur un poste avec des fonctions inférieures à l'emploi précédemment occupé, n'est pas tenu de maintenir l'ancienne rémunération, à moins de dispositions conventionnelles plus favorables [66](#).

## h) LE REFUS DU POSTE DE RECLASSEMENT PAR LE SALARIÉ

Le salarié peut refuser un reclassement sur un poste incompatible avec les préconisations du médecin du travail ou qui entraîne une modification du contrat et ce refus ne peut, en soi, être une cause réelle et sérieuse de licenciement. [67](#)

Un emploi similaire au sens de l'art. **L.1226-8** du CT comporte le même niveau de rémunération, la même qualification, et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial, même dans le cas d'une clause de mobilité. [68](#)

Il appartient à l'employeur de tirer les conséquences d'un tel refus : il sollicite à nouveau l'avis du médecin du travail et, après réponse de celui-ci, formule de nouvelles propositions de reclassement ou procède à un licenciement **fondé sur l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de reclassement**. [supra 29](#)

En cas de contentieux, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement était impossible et qu'il n'existait pas d'autres postes disponibles. [supra 34](#) Cette règle vaut que l'origine de l'inaptitude soit

[62.](#) Cass. Soc. 26 nov. 2002, n° 00-41633 ; Cass. Soc. 23 nov. 2005, n° 04-47.542 ; Cass. Soc. 21 nov. 2007, n° 06-43875 et Cass. Soc. 24 juin 2009, n° 08-42618

[63.](#) Cass. Soc. 9 oct. 2001, n° 99-43.518 et Cass. Soc. 9 juill. 2008, n° 06-44240

[64.](#) art. 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 nov. 2003 ; arrêt CJCE, 10 sept. 2009, aff. C - 277- 08 ; Cass. Soc. 24 fév. 2009 n° 07-43479 et 07-44488 et Cass. Soc. 3 fév. 2010 n°07-41446

[65.](#) Cass. Soc. 8 avril 2009, n° 07-45234

[66.](#) Cass. Soc. 5 mars 1987, n° 84-42485

[67.](#) Cass. Soc. 9 avril 2002, n° 99-44192 ; Cass. Soc. 23 sept. 2009, n° 08-42629

[68.](#) Cass. Soc. 31 oct. 1996, n°93-43779 et Cass. Soc., 24 mars 2010, n 09-40339

professionnelle ou non.

La qualification du refus du poste de reclassement (légitime ou abusif) a une incidence sur l'indemnisation à laquelle le salarié peut prétendre. Si la jurisprudence souligne le statut protecteur du salarié devenu inapte, un refus peut néanmoins revêtir un caractère abusif et entraîner la privation du bénéfice des **indemnités spéciales de rupture** de l'article **L.1226-14** du CT, en cas d'inaptitude pour AT-MP. Ainsi, la Cour de Cassation a pu estimer que le refus "*sans motif légitime*" par un salarié, d'un poste approprié à ses capacités et "*comparable à l'emploi précédemment occupé*" pouvait être jugé abusif, l'intéressé fut-il protégé au titre d'un mandat de représentant du personnel. <sup>69</sup>

Pour autant la grille de lecture s'agissant de la qualification des faits reste incertaine. La faute - grave ou non - ne peut se déduire du seul refus de reclassement n'entraînant qu'une simple modification des conditions de travail. Elle résulte de l'ensemble des circonstances de l'espèce dont l'appréciation relève, en cas de litige, des tribunaux judiciaires.

Sauf cas de faute grave, l'indemnité légale de licenciement reste due, le licenciement étant motivé par l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement. A titre d'exemples, n'ont pas été jugés abusifs : le refus de fonctions entièrement différentes de l'emploi occupé précédemment et pouvant amener le salarié à effectuer des tâches interdites par le médecin du travail, <sup>70</sup> le refus d'un reclassement dans un poste comportant une diminution de salaire, <sup>71</sup> le refus d'un reclassement au motif qu'il entraîne une diminution du coefficient hiérarchique. <sup>72</sup>

<sup>69.</sup> Cass. Soc. 20 fév. 2008, n° 06-44867 et 06-44894

<sup>70.</sup> Cass. Soc. 10 nov. 1988, n° 86-42807

<sup>71.</sup> Cass. Soc. 25 avril 1990, n° 87-43589

<sup>72.</sup> Cass. Soc. 11 avril 1991, n° 87-41006

## 4 – L'ABSENCE DE SOLUTION DE RECLASSEMENT

### a) SALARIÉ EN C.D.I

Aux termes des articles **L1226-4** et **L1226-11** du CT, à défaut de reclassement dans le délai d'un mois, l'employeur doit licencier le salarié ou reprendre le versement du salaire (*voir supra p.7, point 2-c*).

#### ▲ Le montant du salaire

Il s'agit de la rémunération que percevait le salarié avant la suspension de son contrat de travail. Si celle-ci était composée d'une partie fixe et d'une partie variable, c'est l'ensemble de cette rémunération qui doit lui être versée. <sup>73</sup> En outre, l'employeur ne peut pas déduire de cette rémunération les indemnités journalières versées, le cas échéant, par la sécurité sociale ou un organisme de prévoyance ou une pension d'invalidité. <sup>74</sup>

#### ▲ La procédure

La procédure de licenciement de droit commun doit être mise en œuvre : convocation à l'entretien préalable, respect d'un délai de 5 jours ouvrables pleins entre la convocation et l'entretien, notification du licenciement.

#### ▲ La motivation du licenciement

Pour licencier un salarié pour lequel le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, l'employeur **doit se trouver dans l'impossibilité démontrée de le reclasser au sein de l'entreprise ou du groupe**. L'inaptitude du salarié ne suffit jamais à motiver à elle seule le licenciement ; elle ne le justifie que s'il n'existe aucune solution alternative. Aussi, la lettre de licenciement doit nécessairement mentionner explicitement l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec l'avis du médecin du travail. L'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement.

L'impossibilité de reclassement devient à la fois condition indispensable et cause déterminante de la rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude.

#### ▲ Les indemnités liées à la rupture du CDI

##### ▪ *En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle*

L'indemnité de préavis n'est pas due, le salarié étant dans l'impossibilité physique de l'exécuter ; seules restent dues, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés (au regard de la **directive européenne 2003/88/CE**, les congés payés qui n'ont pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, doivent être reportés à la reprise du travail ou indemnisés, en cas de licenciement pour inaptitude) <sup>75</sup>.

Toutefois, si l'employeur dispense le salarié de l'exécution du préavis dans la lettre de licenciement <sup>76</sup> ou s'il manque à son obligation de reclassement ou encore s'il ne reprend pas le paiement des salaires au terme du mois qui suit la déclaration d'inaptitude, l'indemnité de préavis est due (*voir supra p.9, point 3-e*).

L'article **L.1226-4-1** du CT issu de la loi du 25 juin 2008 a prévu la mise en place d'un fond de mutualisation à la charge des employeurs pour la prise en charge des indemnités de rupture, en cas

<sup>73.</sup> Cass. Soc. 16 juin 1998, n° 96-41877

<sup>74.</sup> Cass. Soc. 05 janv. 2000 n° 97-45285 ; Cass. Soc. 16 fév. 2005, n° 02-43792 et trois arrêts du 9 janv. 2008, n°s 06-172, 173 et 174

<sup>75.</sup> voir supra note 64

<sup>76.</sup> Cass. Soc. 20 mai 2009, n° 07-43517

d'impossibilité de reclassement des salariés atteints d'une inaptitude médicale d'origine non professionnelle.

▪ **En cas d'inaptitude d'origine professionnelle**

L'article **L.1226-14** du CT prévoit des dispositions spécifiques pour les personnes dont l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :

- une indemnité compensatrice équivalente au montant de l'indemnité de préavis
- une indemnité spéciale de licenciement (égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle si son montant est supérieur à l'indemnité spéciale <sup>77</sup>), à moins d'un refus abusif du poste de reclassement de la part du salarié (*voir supra p.10, points 3-f "les sanctions de l'absence d'effort de reclassement - en cas d'inaptitude professionnelle" et 3-h, "le refus du poste de reclassement par le salarié"*)
- l'indemnité compensatrice de congés payés (*voir supra commentaires liés aux notes 64 et 75*).

L'indemnité compensatrice de préavis n'a pas la nature d'une indemnité classique de préavis, son paiement n'a donc pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat qui intervient avec la notification du licenciement.<sup>78</sup>

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle (art. **L.1226-16** du CT).

**b) SALARIÉ EN C.D.D**

Le salarié employé en contrat à durée déterminée n'est pas soumis aux dispositions relatives au licenciement mais à celles concernant la rupture du CDD prévues aux articles **L.1243-1** et **L.1243-2** du CT qui précisent les quatre possibilités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée : accord des parties, faute grave, force majeure, embauche en CDI dans une autre entreprise. Or, il est de jurisprudence constante que l'inaptitude ne constitue pas un cas de force majeure de sorte que le CDD ne peut pas être rompu pour ce motif <sup>79</sup> y compris en cas d'impossibilité de reclassement.

▪ **En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle**

Lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle, l'employeur ne peut pas demander la résolution judiciaire du CDD et, en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur n'est pas soumis au paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois prévu aux articles **L.1226-4** et **L.1226-11** du CT<sup>80</sup> si bien, qu'en l'état du droit, un salarié sous CDD, déclaré inapte, peut se retrouver sans rémunération jusqu'au terme de son contrat.

Si en vertu de l'article **L.1243-4 alinéa 1** du CT, la rupture anticipée du CDD, à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas précités, ouvre droit au profit du salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat, le bénéfice de ce droit est en revanche écarté par la jurisprudence en cas de rupture anticipée d'un CDD **pour cause d'inaptitude non professionnelle et impossibilité de reclassement**. La Cour de Cassation considère que, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle particulière, le salarié ne peut prétendre qu'à l'attribution de dommages-intérêts résultant du préjudice subi.<sup>81</sup>

▪ **En cas d'inaptitude d'origine professionnelle**

En cas d'inaptitude d'origine **professionnelle**, l'employeur peut par contre demander la résolution judiciaire du CDD si le reclassement dans l'entreprise n'est pas envisageable. Il appartient à la juridiction saisie de prononcer la résolution du contrat après vérification des motifs invoqués.

**Indemnités** : le conseil des prud'hommes qui prononce la résolution, fixe le montant de la compensation financière due au salarié (art. **L.1226-21** du CT).

**c) SALARIÉ EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE & INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE**

Le contrat d'apprentissage ne peut être rompu, passé le délai des deux premiers mois, que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires. À défaut, la résiliation du contrat doit être prononcée par le conseil des prud'hommes notamment en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (art. **L.6222-18** du CT) et au terme d'une procédure de vérification relativement complexe définie aux articles **R.6222-36** à **R.6222-40** du CT.

**5 - LA VOIE DE RECOURS CONTRE LES AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL**

Aux termes de l'article **L.4624-1** du CT, l'employeur et le salarié <sup>82</sup> peuvent contester l'avis du médecin

<sup>77</sup>. Cass. Soc., 20 janv. 1994, n°90-42482. ; Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-41708 et Cass. Soc. 8 avril 2009, n° 07-45234

<sup>78</sup>. Cass. Soc., 15 juin 1999, n° 97-15328

<sup>79</sup>. Cass. Soc., 12 fév. 2003, n° 00-46660, et Cass. Soc., 18 nov. 2003, n° 01-44280

<sup>80</sup>. Cass. Soc. 8 juin 2005, n° 03-44913

<sup>81</sup>. Cass. Soc. 18 novembre 2003, n° 01-44280 et Cass. Soc. 20 mai 2009 n° 07-44505

<sup>82</sup>. CE 4 octobre 1991, n°112032 ; Cass. Soc. 16 sept. 2009, n° 08-42212

<sup>83</sup>. selon le rapport Gosselin (*cf. supra note 9*) on décomptait 525 contestations en 2005 dont 57% présentées par les salariés, soit un pourcentage très faible des avis émis par les médecins du travail

<sup>84</sup>. CE 17 juin 2009, n° 314729

<sup>85</sup>. Cass. Soc. 10 nov. 2009, n° 08-42674 et Cass. Soc. 14 janv. 1997, n° 93-46663

du travail devant l'inspecteur du travail <sup>83</sup>, y compris celui de la visite médicale d'embauche opérée après le recrutement du salarié, pendant la période d'essai, <sup>84</sup> mais pas devant le juge judiciaire.<sup>85</sup> Si les parties n'usent pas de cette voie de recours, l'avis du médecin du travail ne peut plus être remis en cause, y compris devant le conseil des prud'hommes. **L'avis qui n'est pas contesté s'impose à tous.** <sup>supra 82</sup>

La saisine de l'inspecteur du travail peut être postérieure au licenciement du salarié, **la loi ne prévoit aucun délai.** À cet égard, en cas de difficulté identifiée, l'Inspection du travail des Pays de la Loire recommande d'informer les parties (employeur et salarié) de la possibilité de contester devant l'inspecteur du travail, en leur conseillant d'agir vite (dans les 2 mois). S'agissant du délai de 15 jours pour statuer, très court (et peu connu), prévu pour plusieurs risques spéciaux, il est préconisé de faire mentionner ce délai réglementaire dans les avis médicaux des salariés concernés (*la liste des risques spéciaux est mentionnée supra, p.3, en fin du paragraphe consacré à la "définition" de l'aptitude*).

La contestation peut viser toutes les difficultés ou désaccords nés des propositions formulées par le médecin du travail : avis d'aptitude, d'inaptitude, mesures individuelles proposées, recommandations destinées à orienter l'employeur dans sa recherche de poste de reclassement.

L'inspecteur du travail a **deux mois** pour répondre (à défaut, c'est un rejet implicite). Il sollicite obligatoirement l'avis du médecin inspecteur du travail, avant de se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper un poste. Sa décision se substitue à l'avis du médecin du travail qui se trouve alors privé de tout effet juridique. L'inspecteur du travail n'a pas à confirmer, ni annuler l'avis du médecin, **mais doit déclarer le salarié apte, inapte, décider de l'aménagement du poste de travail en donnant les détails**, sans pouvoir enjoindre le médecin du travail de formuler de nouvelles propositions après avoir annulé celles qu'il a déjà émises.<sup>86</sup>

La saisine de l'administration n'est pas suspensive du délai d'un mois imparti à l'employeur pour reclasser, ni de la procédure de licenciement. L'employeur, informé du recours exercé par son salarié (ce qui n'est pas une obligation pour celui-ci <sup>87</sup>), ne devrait pas procéder au licenciement sans attendre la décision de l'inspecteur du travail, en particulier tant que le délai du mois n'est pas expiré ; à défaut il prend le risque de se voir reprocher par le juge sa précipitation. <sup>88</sup>

En présence d'un avis d'**aptitude** émis par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'assurer (ou de reprendre) le paiement des rémunérations au salarié qui se tient à sa disposition.<sup>89</sup>

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet, **dans les 2 mois**, d'un recours gracieux (devant l'inspecteur lui-même), d'un recours hiérarchique devant le ministre ou/et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Lorsque l'inspecteur du travail décide de ne pas reconnaître l'inaptitude ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, si le licenciement est intervenu, il est "*privé de cause*" (c.-à-d. sans cause réelle et sérieuse). Dans ce cas, le salarié a droit, non pas à sa réintégration dans l'entreprise, mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois <sup>90</sup>. Si le salarié n'est pas encore licencié ou a été reclassé dans un autre emploi, il doit être réintégré dans ses précédentes fonctions. En cas de difficultés, l'employeur saisit à nouveau le médecin du travail d'une demande d'avis. <sup>91</sup>

#### ▲ REPRÉSENTANT DU PERSONNEL INAPTE

Le Conseil d'État considère qu'il résulte de la combinaison des dispositions relatives à la contestation de l'avis du médecin du travail et celles relatives à la protection des représentants du personnel, que l'inspecteur du travail, saisi à la fois d'un recours du salarié sur le fondement de l'article **L.4624-1** du CT et d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude physique, par l'employeur, ne peut se prononcer sur l'autorisation de licenciement **sans avoir statué sur le recours.**<sup>92</sup>

En pratique, l'inspecteur du travail procède en trois temps : saisine du médecin inspecteur du travail pour avis, décision sur l'avis émis par le médecin du travail, décision sur la demande d'autorisation de licenciement.<sup>93</sup>

## 6 – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LA PRISE D'ACTE PAR LE SALARIÉ INAPTE

### a) LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET L'INAPTITUDE MÉDICALE

La rupture conventionnelle, instaurée par la **loi 2008-596 du 25 juin 2008** dite de modernisation du marché du travail, n'est pas possible dès lors qu'une procédure d'inaptitude est engagée ou prévisible. La jurisprudence écarte traditionnellement la rupture amiable lorsque la loi édicte une protection ou impose une procédure particulière pour le licenciement (maternité, accident du travail, inaptitude,...).

**La circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008** relative à l'examen de la demande d'homologation

<sup>86.</sup> CE, 27 sept. 2006, n° 275845 et fiche DGT 2009-09 du 28 mai 2009 sur les "motivations des décisions de l'inspecteur du travail prises en application de l'art. L. 4624-1"

<sup>87.</sup> Cass. Soc. 3 fév. 2010, n° 08-44455

<sup>88.</sup> Cass. Soc. 28 janv. 2004, n° 01-46913 ; Cass. Soc. 26 nov. 2008, n° 07-44061 et Cass. Soc. 30 avril 2009, n° 07-43219

<sup>89.</sup> Cass. Soc. 9 avril 2008 n° 07-41141

<sup>90.</sup> Cass. Soc. 8 avr. 2004, n° 01-45693 ; Cass. Soc. 26 nov. 2008, n° 07-43598 ; Cass. Soc. 3 fév. 2010, n° 08-44455

<sup>91.</sup> Cass. Soc. 28 janv. 2010, n° 08-42702

<sup>92.</sup> CE, 7 oct. 2009, n° 319107, Halimi

<sup>93.</sup> CE, 30 déc. 1996, n° 163746, *Porras et a.*

d'une rupture conventionnelle d'un CDI précise que la rupture conventionnelle ne doit pas s'inscrire dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales (périodes de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie de droit commun, procédure de rupture pour inaptitude médicale...). Une telle rupture serait donc illégale parce qu'elle aurait pour effet (ou objet) de contourner le statut protecteur des salariés concernés par l'inaptitude.

## b) LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT PAR LE SALARIÉ INAPTE

Par contre, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat si ses conditions d'emploi sont contraires aux recommandations écrites du médecin du travail ou en raison de faits qu'il reproche à son employeur et, dans ces conditions, peut quitter immédiatement l'entreprise (c'est-à-dire sans préavis). Le juge prud'homal vérifie la réalité et la gravité des faits invoqués et qualifie la rupture qui produit, soit les effets d'un licenciement prononcé en violation des articles **L.1226-10 à L.1226-12** du CT, lorsque les faits invoqués par le salarié justifient la prise d'acte, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission. <sup>94</sup>

### ▲ L'inversion de la charge de la preuve

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 14 oct. 2009 <sup>95</sup> concernant un salarié déclaré partiellement inapte à son poste, a précisé que **c'est à l'employeur** - tenu d'une obligation de sécurité de résultat et devant en assurer l'effectivité - **de justifier qu'il a pris en compte l'avis médical** ou, en cas de refus, de faire connaître les raisons pour lesquelles il ne l'a pas observé. Rappelons qu'en matière de prise d'acte, selon une jurisprudence établie, c'est au salarié de prouver les manquements qu'il reproche à son employeur. <sup>96</sup>

Le régime juridique de la prise d'acte est donc aménagé en cas d'inaptitude, parce que la loi impose à l'employeur des contraintes strictes en matière de santé et de sécurité qui prévalent par rapport aux règles habituellement applicables à la prise d'acte.

## 7 - L'INAPTITUDE ET LE HARCÈLEMENT

Ce document n'a pas pour objet de traiter du harcèlement sous l'angle de sa définition ou de son régime de preuve (ces questions génèrent une jurisprudence considérable et nécessiteraient une fiche spécifique <sup>97</sup>). Le présent document se limite au rappel de la règle de principe s'agissant de l'inaptitude qui a pour origine véritable une situation de harcèlement et ses conséquences au plan de la réparation.

L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une inaptitude médicale déclarée par le médecin du travail pour licencier un salarié, quand l'inaptitude médicale est la conséquence directe d'agissements au sein de l'entreprise caractérisant un **harcèlement sexuel** <sup>98</sup> ou un **harcèlement moral** <sup>99</sup> (*par exemple brimades, dénigrements ayant gravement altéré la santé du salarié et à l'origine de nombreux arrêts de travail - voir aussi supra obs. p.4, point 1-c "l'avis médical avec réserves"*) : un tel licenciement est juridiquement nul.

A noter enfin qu'il a été jugé que le fait, pour l'employeur, de méconnaître les prescriptions médicales et de persister à proposer un reclassement au salarié au lieu de le réintégrer dans son emploi peut, sous certaines conditions, constituer un harcèlement moral. Ainsi, la Cour de Cassation a récemment précisé: *"l'employeur, ne tenant aucun compte des avis du médecin du travail, et agissant au mépris de son obligation de sécurité de résultat, a mis en péril la santé [de la salariée] et a tiré argument de ce péril qu'il avait lui-même créé pour exercer sur la salariée des pressions insistantes et répétées tendant à lui faire accepter des fonctions de niveau inférieur impliquant une baisse sensible de sa rémunération"* (Cass. Soc. 28 janv. 2010, n° 08-42616, Sté Leroy Merlin France c/ Ronnel et a).

## 8 - LE LICENCIEMENT NUL : l'application du principe de la "réparation intégrale"

Les licenciements peuvent être annulés lorsqu'ils ont une cause illicite, par exemple :

- en cas d'harcèlement
- en cas de licenciement prononcé en raison de l'état de santé ou du handicap hors procédure de constatation de l'inaptitude médicale ou s'il y a violation de cette procédure
- lorsqu'en cas de danger immédiat le libellé de l'avis médical est insuffisamment précis
- ou encore, lorsque le licenciement intervient alors que la visite médicale de reprise obligatoire n'a pas été organisée

Lorsque le salarié, victime d'un licenciement nul ne réclame pas la réintégration à laquelle il a droit, il peut prétendre, d'une part, au paiement des diverses indemnités de rupture : indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité compensatrice de préavis et, d'autre part, une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi résultant du caractère à la fois irrégulier du licenciement (irrégularité de procédure) et illicite (irrégularité de fond).<sup>100</sup>

<sup>94</sup>. Cass. Soc. 21 janv. 2009, n°07-41822

<sup>95</sup>. Cass. Soc. 14 oct. 2009, n°08-42878

<sup>96</sup>. Cass. Soc. 28 nov. 2006, n°05-43901.

<sup>97</sup>. La chambre sociale a eu à statuer dans 119 affaires dans lesquelles était invoquée l'existence d'un harcèlement moral entre le 25 sept. 2008 et le 7 juillet 2009 (cf. Semaine Sociale Lamy n° 1417 - 19 oct. 2009 pp. 7 - 10, Hervé Gosselin : "Harcèlement moral : la nouvelle donne")

<sup>98</sup>. Cass. Soc. 3 mars 2009, n°07-44082

<sup>99</sup>. Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-43994 ; Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009, n°07-44482 ; Cass. Soc. 28 janv. 2010, n°08-42616

<sup>100</sup>. Cass. Soc. 27 juin 2000, n°98-43439 ; Cass. Soc. 23 janv. 2008, n°06-42919 et Cass. Soc. 26 nov. 2008, n°07-42403.

Il y a cumul de l'indemnisation des préjudices, à moins que le juge n'alloue une somme globale réparant l'ensemble des préjudices. En cas de licenciement nul, le principe de la réparation intégrale joue son plein effet, à la différence du licenciement sans cause réelle et sérieuse pour lequel il peut être atténué en fonction de l'effectif de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié (cf. art. **L.1235-5** du CT).

## 9 – LE DÉLAI DE CARENCE POUR LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

**101.** Cass. Soc. 15 juin 1999, n° 97-15328

Après un arrêt de la Cour de Cassation de 1999 **101**, une directive Unedic du 14 janvier 2000 **102** a précisé la date d'application du délai de carence en cas de licenciement pour inaptitude :

**102.** Directive Unedic n° 01-00 du 14 janv. 2000

- **En cas d'origine non professionnelle de l'inaptitude**

Il ne peut y avoir exécution du préavis et le délai de carence pour le versement des allocations chômage s'applique à compter du jour de la rupture du contrat de travail qui résulte des mentions portées sur l'attestation ASSEDIC.

- **En cas d'origine professionnelle**

La fin du contrat de travail se situe au jour de la notification du licenciement, nonobstant le versement d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis. Il en résulte que si cette indemnité est assujettie aux cotisations et contributions sociales, elle n'a aucune incidence sur le point de départ du versement de l'allocation de retour à l'emploi : c'est la date de notification du licenciement qui est prise en compte et non le terme théorique du délai-congé.

## 10 – LA RETRAITE POUR INAPTITUDE

Les assurés reconnus inaptes au travail dans les conditions prévues à l'article **L.351-7 du code de la sécurité sociale**, bénéficient d'une pension de vieillesse à taux plein, même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général ou d'autres régimes obligatoires. La demande doit être faite au moment de la liquidation de la retraite, entre 60 et 65 ans. Elle est accordée par le médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale chargée de la liquidation des droits à prestations de vieillesse (art. **L.351-7 à 11, R.351-2, R.351-21 et R.351-22 du CSS**).

Trois conditions cumulatives sont à remplir :

- a) avoir au moins 60 ans
- b) être atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée d'au moins 50 %
- c) ne pas être en mesure de poursuivre son activité professionnelle.

En cas de cessation d'activité professionnelle depuis plus de 5 ans, les deux premières conditions sont seulement exigées. Enfin, lorsque l'état de santé d'un retraité au titre de l'inaptitude au travail vient à s'aggraver, avant l'âge de 65 ans, une majoration de la pension pour assistance d'une tierce personne peut aussi être accordée.

Ce document a été réalisé, en 2007, par :

Olivier ASSAILLY,  
*inspecteur du travail*

Fleur POITOU,  
*inspectrice du travail*

Annie TOURANCHET,  
*médecin-inspecteur du travail*

Alain LEDUC,  
*directeur adjoint du travail,*  
qui en assure aussi la mise à jour (2008, 2009, 2010).