



AVIS D'INAPTITUDE: LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

publié le 15/04/2016, vu 2775 fois, Auteur : [Maître Aurélie LEGEAY](#)

Inaptitude ne rime pas systématiquement avec licenciement. Au contraire, le licenciement demeure une mesure de dernier recours et le législateur et la jurisprudence mettent à la charge de l'employeur des obligations tendant plutôt à privilégier le maintien dans l'emploi. Ainsi, ce n'est qu'à défaut de possibilité de reclassement que l'employeur peut licencier le salarié déclaré inapte.

1. L'obligation de reclassement

Rappel : Ensuite du second avis d'inaptitude (ou de l'avis d'inaptitude unique en cas de danger immédiat), l'employeur dispose d'un mois pour soit reclasser le salarié, soit le licencier.

En réalité, ce délai n'est pas un ultimatum fixé à l'employeur et ne signifie pas qu'un reclassement ne peut pas intervenir au-delà du délai d'un mois.

Cela signifie simplement qu'à l'issue de ce délai d'un mois, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement régulier de son salaire, peu important que le salarié soit alors en arrêt de travail.

Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit ainsi :

- proposer au salarié un emploi disponible, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé
- tout en tenant compte des préconisations du médecin du travail
- et après avoir consulté les délégués du personnel en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle

a) Les préconisations du médecin du travail

Si le reclassement doit s'opérer sur un poste aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé, il peut au besoin être mis en œuvre par des mesures telles qu'une mutation, une transformation du poste de travail ou un aménagement du temps de travail.

Dès lors, le médecin du travail qui prononce un avis d'inaptitude du salarié doit préconiser des mesures individuelles destinées à permettre à l'employeur de maintenir le salarié en emploi.

S'il ne préconise aucune mesure, il doit être en mesure d'en justifier par des éléments objectifs relatifs à la capacité du salarié.

L'employeur doit solliciter du médecin du travail ses propositions, lesquelles doivent être formulées par écrit.

Il en est ainsi même si le salarié est déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise et même s'il est classé en invalidité.

b) L'emploi recherché

? Un emploi disponible

Le reclassement doit être recherché sur un poste permanent ou sur un poste temporaire.

? Un emploi approprié aux capacités du salarié

L'emploi proposé ne doit pas impliquer de compétence que le salarié ne pourrait acquérir que par une formation initiale.

? Un emploi aussi comparable que possible au poste précédemment occupé

L'employeur doit rechercher des postes se rapprochant au mieux du poste précédemment occupé par le salarié.

Cela étant, le reclassement du salarié peut être recherché moyennant une modification du contrat : l'employeur n'est pas tenu de proposer un emploi de même niveau ou de maintenir la rémunération versée.

? Le périmètre du reclassement

Le reclassement doit d'abord être recherché dans l'entreprise au sens strict du terme.

Mais l'employeur doit également rechercher le reclassement au sein du groupe auquel appartient l'entreprise, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation autorisent la permutation de tout ou partie du personnel.

c) La consultation des délégués du personnel

Si l'inaptitude du salarié est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel :

- après que l'inaptitude a été définitivement constatée, c'est-à-dire après la seconde visite médicale de reprise, sauf danger immédiat impliquant une seule visite
- avant de proposer un reclassement au salarié
- ou, en tout état de cause, avant d'engager la procédure de licenciement

Attention : si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant à 12 mois de salaire.

2. Le licenciement pour inaptitude

a) Quand ?

Le salarié est licencié pour inaptitude si :

- l'employeur n'a pas été en mesure de lui faire une proposition de reclassement
- il a refusé les propositions de reclassement qui lui ont été faites

En effet, si le reclassement proposé implique une modification du contrat de travail, cette modification ne peut être imposée au salarié, lequel est alors fondé à refuser le poste proposé.

De manière générale, le salarié est en droit de refuser les propositions de reclassement qui lui sont faites. Cela ne saurait lui rendre imputable la rupture ni constituer une faute.

Tout au plus peut-il lui être reproché un refus abusif s'il refuse systématiquement toutes les propositions de reclassement qui lui sont faites alors qu'elles répondent aux conditions susvisées.

Mais cela n'aura de conséquence qu'en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle puisque l'employeur pourra alors priver le salarié des indemnités spécifiques prévues dans de telles circonstances (indemnité compensatrice égale à l'indemnité de préavis et indemnité spéciale de licenciement).

b) Comment ?

Une fois constatée l'impossibilité de reclasser le salarié, l'employeur n'a d'autre choix que de procéder à son licenciement.

L'employeur va alors suivre la procédure classique de licenciement, c'est-à-dire convoquer le salarié à un entretien préalable puis lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit mentionner l'inaptitude et l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié.

c) Les conséquences

Les conséquences du licenciement pour inaptitude diffèrent selon que l'inaptitude est ou non consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

? Inaptitude non consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle

• Préavis

Le salarié n'étant pas en mesure d'effectuer son préavis, l'employeur n'a pas à le lui rémunérer.

Ce n'est que si le salarié conteste en justice son licenciement et que celui-ci est jugé abusif qu'il peut alors prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

• Indemnité de licenciement

Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, selon ce qui est le plus favorable au salarié.

? Inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle

• Préavis

Quand bien même le salarié est-il dans l'incapacité d'effectuer son préavis, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice égale à l'indemnité de préavis.

• Indemnité de licenciement

L'employeur doit également verser au salarié une indemnité de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

Cette indemnité est égale au double de l'indemnité légale, sauf si la convention collective prévoit une indemnité plus favorable.