Image not found or type unknown

Le licenciement pour inaptitude physique

Fiche pratique publié le **04/11/2009**, vu **5509 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours.

Comment est constatée l'inaptitude ?

L'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. Celui-ci ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours. Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Ces conditions ne s'appliquent pas dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers. L'inaptitude peut alors être constatée par le médecin du travail dès la première visite médicale.

Le médecin du travail doit rendre un avis d'inaptitude du salarié à reprendre son poste de travail. Pour constater son inaptitude, le médecin doit suivre obligatoirement la procédure prévue par l'article R.4624-31 du code du travail :

Réaliser une étude du poste de travail et des conditions de travail dans l’entreprise

Pratiquer deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Pour la validité du licenciement, l’employeur doit veiller à ce que le salarié effectue ses deux visites médicales. Si le médecin du travail oublie de convoquer une seconde fois le salarié, c’est à l’employeur de contacter le médecin afin qu’il convoque le salarié. A défaut, l’employeur commet une faute, rendant nul le licenciement.

Par dérogation, dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, un seul examen suffit. Mais pour la validité du certificat d’inaptitude, il faut que le médecin mentionne en toutes lettres la situation de danger immédiat.

La mention «inapte à tout poste existant dans l'entreprise, article R. 4624-31 du code du travail, une seule visite» suffit à la validité du certificat d'inaptitude. (Cass.soc., 19 janvier 2005, n° 03-40.765)

Quand peut être constatée l’inaptitude ?

L’inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée :
dans le cadre des examens pratiqués au titre de la surveillance des salariés dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail, c’est-à-dire après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d’au moins 8 jours pour cause d’accident du travail, après une absence d’au moins 21 jours pour cause de maladie ou d’accident non professionnel et en cas d’absences répétées pour raisons de santé.

L’examen pratiqué à la suite d’un des arrêts de travail visés ci-dessus :
a pour seul objet d’apprécier l’aptitude de l’intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d’une adaptation des conditions de travail ou d’une réadaptation du salarié ou éventuellement de l’une et de l’autre de ces mesures ;
doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

A l’initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu’une modification de l’aptitude au travail est prévisible, un examen (parfois qualifié de « visite de pré-reprise ») peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L’avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l’activité professionnelle.

Un examen médical est également obligatoire avant l’affectation d’un salarié sur un poste de nuit et, par la suite, au moins tous les six mois.

Quelles sont les suites de l’avis d’inaptitude ?

A l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient. En outre, l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste…) ; cette recherche doit être effective.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles ne sont, en revanche, pas applicables si le salarié est titulaire d'un CDD.

L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, si le médecin du travail constate l'inaptitude définitive du salarié ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de donner suite à ses propositions de reclassement, le contrat de travail peut être rompu. Cette rupture constitue un licenciement : la procédure de licenciement doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée. En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle ou encore, selon les tribunaux, si le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

Recherche effective du reclassement

L'obligation de reclassement consiste en une recherche effective de reclassement d'un salarié déclaré inapte : examen de l'ensemble des postes à pourvoir, étude d'aménagement du poste et du temps de travail, réduction du temps de travail, aménagement du poste, changement de poste, de service, mutation sur un autre site, y compris par la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques et adaptées.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le reclassement par mutation du salarié déclaré inapte par le médecin du travail doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise, et appropriés à ses capacités. Il faut tenir compte de l'avis des représentants du personnel, le cas échéant, des conclusions écrites du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâchesexistant dans l'entreprise.

L'employeur doit faire connaître au salarié par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. (art.L.1226-12 du code du travail)

Pour plus d'informations :Contact : www.avocat-jalain.fr, Avocat au Barreau de Bordeaux - Tel : 06.80.43.35.31- Fax : 05.56.01.24.40- ou par email : contac@avocat-jalain.fr

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son contrat de travail.

Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié.

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

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours.

Comment est constatée l'inaptitude ?

L'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. Celui-ci ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours. Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Ces conditions ne s'appliquent pas dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers. L'inaptitude peut alors être constatée par le médecin du travail dès la première visite médicale.

Le médecin du travail doit rendre un avis d'inaptitude du salarié à reprendre son poste de travail. Pour constater son inaptitude, le médecin doit suivre obligatoirement la procédure prévue par l'article R.4624-31 du code du travail :

Réaliser une étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise

Pratiquer deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour la validité du licenciement, l’employeur doit veiller à ce que le salarié effectue ses deuxvisites médicales. Si le médecin du travail oublie de convoquer une seconde fois le salarié, c’est à l’employeur de contacter le médecin afin qu’il convoque le salarié. A défaut, l’employeur commet une faute, rendant nul le licenciement.

Par dérogation, dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, un seul examen suffit. Mais pour la validité du certificat d’inaptitude, il faut que le médecin mentionne en toutes lettres la situation de danger immédiat.

La mention «inapte à tout poste existant dans l'entreprise, article R. 4624-31 du code du travail, une seule visite» suffit à la validité du certificat d'inaptitude. (Cass.soc., 19 janvier 2005, n° 03-40.765)

Quand peut être constatée l’inaptitude ?

L’inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée :
dans le cadre des examens pratiqués au titre de la surveillance des salariés dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail, c’est-à-dire après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d’au moins 8 jours pour cause d’accident du travail, après une absence d’au moins 21 jours pour cause de maladie ou d’accident non professionnel et en cas d’absences répétées pour raisons de santé.

L’examen pratiqué à la suite d’un des arrêts de travail visés ci-dessus :
a pour seul objet d’apprécier l’aptitude de l’intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d’une adaptation des conditions de travail ou d’une réadaptation du salarié ou éventuellement de l’une et de l’autre de ces mesures ;
doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

A l’initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu’une modification de l’aptitude au travail est prévisible, un examen (parfois qualifié de « visite de pré-reprise ») peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L’avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l’activité professionnelle.

Un examen médical est également obligatoire avant l’affectation d’un salarié sur un poste de nuit et, par la suite, au moins tous les six mois.

Quelles sont les suites de l’avis d’inaptitude ?

A l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l’emploi qu’il occupait précédemment, l’employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu’il formule sur l’aptitude du salarié à exercer l’une des tâches existantes dans l’entreprise et aussi comparable que possible à l’emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l’employeur au sein de l’entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient. En outre, l’avis du médecin du travail concluant à l’inaptitude du salarié à tout emploi dans l’entreprise ne dispense pas l’employeur de

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste…) ; cette recherche doit être effective.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles ne sont, en revanche, pas applicables si le salarié est titulaire d'un CDD.

L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, si le médecin du travail constate l'inaptitude définitive du salarié ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de donner suite à ses propositions de reclassement, le contrat de travail peut être rompu. Cette rupture constitue un licenciement : la procédure de licenciement doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée.

En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle ou encore, selon les tribunaux, si le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

Recherche effective du reclassement

L'obligation de reclassement consiste en une recherche effective de reclassement d'un salarié déclaré inapte : examen de l'ensemble des postes à pourvoir, étude d'aménagement du poste et du temps de travail, réduction du temps de travail, aménagement du poste, changement de poste, de service, mutation sur un autre site, y compris par la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques et adaptées.

Le reclassement par mutation du salarié déclaré inapte par le médecin du travail doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise, et appropriés à ses capacités. Il faut tenir compte de l'avis des représentants du personnel, le cas échéant, des conclusions écrites du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'employeur doit faire connaître au salarié par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. (art.L.1226-12 du code du travail)

EN SAVOIR PLUS : www.avocat-jalain.fr, Avocat au Barreau de Bordeaux Tel : 06.80.43.35.31- Fax : 05.56.01.24.40- ou par email : contac@avocat-jalain.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés