



# Le « toilettage » du régime de l'inaptitude

publié le **10/04/2012**, vu **8035 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Introduisons cet article avec un rappel des plus fondamentaux : toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap sans autre précision est sanctionnée par la nullité de l'acte. En revanche, des différences de traitement fondées sur l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.**

Comme chacun le sait, un régime juridique spécifique s'applique à l'accident du travail et à la maladie professionnelle qui obéissent tous deux aux règles du Code de la sécurité sociale et aux articles L. 1226-2 et suivants du Code du travail.

Dans toutes les autres hypothèses, seules les règles de l'assurance maladie et les dispositions de droit commun du Code du travail reçoivent application.

En outre, profitons-en pour souligner le fait que les différences entre les régimes juridiques de l'inaptitude de source professionnelle et de l'inaptitude médicale de source non professionnelle se sont fortement atténuées.

La maladie ou l'accident peuvent se traduire par une incapacité permanente totale ou partielle, un handicap ou encore une inaptitude médicale.

Il faut bien garder à l'esprit que l'invalidité doit être distinguée de l'inaptitude médicale au poste de travail que seul le médecin du travail peut apprécier.

Aussi, une invalidité constatée n'implique pas nécessairement une inaptitude à tout travail.

Si l'inaptitude définitive au poste ne pose pas de problème de définition et conduit à proposer le reclassement du salarié sur un autre poste de travail ou à modifier en profondeur le poste occupé, la notion d'inaptitude temporaire est employée pour caractériser une situation par nature provisoire et donc susceptible d'évoluer.

En l'occurrence, c'est l'inaptitude constatée par le médecin du travail qui entraîne l'obligation pour l'employeur de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé et, en l'absence de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois, de reprendre le versement du salaire.

**A compter du 1er juillet 2012, les visites consécutives soit à un accident du travail, soit à une maladie ou un accident non professionnel, ne sont plus obligatoires qu'après une absence de 30 jours.**

Nonobstant, le médecin du travail devra être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin de pouvoir apprécier la nécessité d'un nouvel examen médical.

Il me semble opportun d'attirer la vigilance des employeurs sur le fait de laisser un salarié reprendre son travail sans l'avoir fait bénéficier d'une visite de reprise alors, cela constituerait un manquement à son obligation de sécurité de résultat.

A titre d'illustration, la jurisprudence de la Cour de cassation a précisé que dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité 2ème catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la visite de reprise qui mettra un terme à la suspension du contrat de travail du salarié.

A quoi s'ajoute une petite précision utile : la visite que sollicite le salarié ne peut être considérée comme une véritable visite de reprise que si l'employeur en a bien été averti.

Notons que cette visite est donc obligatoire pour l'employeur mais, qu'elle l'est tout autant pour le salarié qui reste tenu de s'y soumettre sous peine de voir son comportement qualifié de fautif.

Ceci se comprend aisément dans la mesure où seule la visite de reprise effectuée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail.

Si d'hasard une inaptitude est envisagée, elle ne pourra être confirmée qu'à l'issue d'un second examen dans les conditions posées par l'article R. 4624-31 du Code du travail.

**Au 1er juillet 2012, une visite de préreprise pourra être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié avec pour principale visée le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois.**

Pour l'heure, le salarié ne peut reprendre le travail sans visite de reprise mais, à échéance du 1er juillet 2012, **cette visite pourra avoir lieu dans les 8 jours de la reprise effective du travail.**

La nouvelle réglementation autorise aussi **une autre dérogation à la règle du double examen.**

En l'occurrence, lorsqu'un examen de préreprise se sera tenu dans un délai de 30 jours au plus alors, l'avis d'inaptitude médicale pourra être délivré en un seul examen.

Par ailleurs, en amont d'émettre son avis le médecin du travail sera libre de consulter le médecin inspecteur du travail.

**Autre nouveauté à venir cet été 2012, le salarié ne disposera que de 2 mois à compter de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude pour former un éventuel recours.**

En tout état de cause, il convient de souligner ici que la protection dont bénéficie le salarié est d'ordre public et qu'il ne saurait donc renoncer à s'en prévaloir.

En effet, toutes dispositions ayant pour objet ou pour effet d'écarter l'application de ces règles protectrices seraient frappées de nullité absolue. De plus, cette protection s'applique même en période d'essai et la rupture du contrat ne pourra intervenir que si aucun reclassement n'est possible ou si ce dernier est refusé par le salarié.

L'employeur doit impérativement respecter son obligation de reclassement du salarié quand bien même celui-ci serait déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise. L'obligation de reclassement vise aussi bien les titulaires de CDI que ceux sous CDD.

Lorsque le salarié est médicalement inapte à son poste de travail, l'employeur doit le licencier dès lors que le reclassement dans l'entreprise ou le groupe s'avère impossible.

De plus, l'article L. 1243-1 du Code du travail donne à l'employeur la possibilité de rompre le CDD par anticipation en cas d'inaptitude à l'emploi. Dès lors, les droits des salariés en CDD se trouvent alignés sur ceux des CDI.

Par conséquent, l'employeur doit toujours chercher à reclasser le salarié et il doit rompre le contrat si aucun reclassement ne peut se faire ou si le salarié refuse les offres qui lui ont été soumises. Le cas échéant, passé un délai d'un mois à compter du constat de l'inaptitude, l'employeur se verra obligé de poursuivre le versement du salaire.

Enfin, la rupture du CDD pour cause d'inaptitude ouvre droit à une indemnité de rupture spécifique pour le salarié :

— en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail ;

— en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, au double de l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail.

En principe, le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'incapacité de réaliser. Exception faite des situations de dispense par l'employeur ou privation sans raison valable, ou encore nullité du licenciement.

Toutefois, en cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié aura droit à une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

[www.clindoeil-social.com](http://www.clindoeil-social.com)

Sources

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012

C. trav. art. R. 4624-20, C. trav. art. R. 4624-23, C. trav. art. R. 4624-31 nouveau, C. trav. art. L. 1226-2 à L. 1226-4 et L. 1226-10 à L. 1226-12