Image not found or type unknown

Inaptitude physique : les modifications issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016

publié le **27/08/2016**, vu **3366 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie profondément le régime de l'inaptitude au poste de travail. Ce nouveau régime s'appliquera au 1er janvier 2017.

1/ Définition de l'inaptitude

Selon un nouvel article L. 4624-4 du Code du travail, l'inaptitude correspond à la situation dans laquelle aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

A l'inverse, le Code du travail prévoit que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié (C. trav. art. L. 4624-3).

La définition de l'inaptitude se veut donc clarifiée.

2/ Constatation de l'inaptitude

Selon l'article L. 4624-4 susvisé, le médecin du travail déclare le salarié inapte au poste :

- Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste ;

- Et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur.

L'article L. 4624-5 du Code du travail prévoit, par ailleurs, que le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

NB. Les textes législatifs sont muets sur la question des modalités de mise en œuvre de ces textes et sur les délais de procédure, qui devraient être fixés par un décret d'application.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (C. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Le médecin du travail peut d'ailleurs proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (C. trav. art. L. 4624-5).

3/ Contestation de l'avis d'inaptitude

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav. art. L. 4624-6).

Au-delà, le Code du travail détermine une nouvelle procédure de contestation des avis du médecin du travail, se déroulant devant le Conseil de prud'hommes (C. trav. art. L. 4624-7) :

- Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail ;

- Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal (relatif à l'atteinte au secret professionnel) ;

- La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile ;

- La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

4/ Procédure de reclassement

En matière d'inaptitude, l'obligation de reclassement du salarié inapte est source de nombreuses difficultés pratiques.

Dans le prolongement de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les nouveaux textes entendent harmoniser les règles applicables.

Ainsi, l'avis du médecin du travail peut mentionner expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (C. trav. art. L. 1226-12 et L. 1226-2-1).

Ces nouvelles dispositions, libérant l'employeur de son obligation de reclassement, sont valables en matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Au-delà, précisons que l'employeur doit, avant de proposer un reclassement au salarié inapte, consulter les délégués du personnel lorsqu'ils existent et ce, quelle que soit l'origine de l'inaptitude - professionnelle ou non (C. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Dans les deux cas, lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié, l'employeur l'en informe par écrit et lui indique les motifs qui s'opposent à son reclassement (C. trav. art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

Par ailleurs, la loi apporte des précisons sur l'emploi de reclassement, qui doit réunir les critères suivants (C. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10) :

- être approprié aux capacités du salarié ;

- tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;

- être conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;

- être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Enfin, les textes semblent alléger l'obligation de reclassement de l'employeur, puisqu'ils précisent que cette obligation est réputée satisfaite lorsque ce dernier a proposé un emploi au salarié prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (C. trav. art. L. 1226-2-1 et L. 1226-10).

En conclusion, les acteurs des ressources humaines devront rapidement prendre la mesure des nouvelles dispositions, qui bouleversent les solutions aujourd'hui applicables.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés