



Reçu le :
28 novembre 2015
Accepté le :
30 novembre 2015

Le point sur les différentes procédures d'inaptitude définies par le Code du travail et la jurisprudence

Update on appropriate legal process concerning unfitness for work

S. Fantoni Quinton

Service de pathologies professionnelles et maintien dans l'emploi-employabilité (médecine de travail), centre de droit et perspectives du droit, EA 4487, université Lille 2, 1, avenue Oscar-Lambert, 59037 Lille cedex, France

Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Mots clés : Inaptitude, Jurisprudence, Reclassement, Danger immédiat, Visite de pré-reprise, Responsabilité

Le médecin du travail vérifie la compatibilité de la santé du salarié avec le poste de travail et, si besoin, propose les aménagements nécessaires, le plus souvent en formulant des propositions sur le fondement de l'article L. 4624-1, article du Code du travail (CT) qui a été conforté par la Loi Rebsamen d'août 2015 [1]. Si l'état de santé est incompatible avec le maintien au poste occupé, et après avoir épuisé toutes les solutions de maintien au poste (y compris avec aménagements), le médecin du travail peut décider d'une inaptitude au poste de travail.

Il s'agit d'une compétence exclusive du médecin du travail qui, seul, peut se prononcer sur (l'aptitude comme sur) l'inaptitude médicale au poste de travail du salarié. Cette notion doit être distinguée de l'incapacité temporaire de travailler (à la suite d'un arrêt de travail prescrit par un médecin traitant par exemple) et est indépendante de l'invalidité (en cas d'incapacité permanente de travail au moins égale aux deux tiers décidée par le médecin conseil de la sécurité sociale).

Le nombre global d'avis d'inaptitude délivrés pour l'année 2012, sur 20 régions par les médecins du travail s'établit à 162 279 selon les données de l'inspection médicale du travail (sur quelques 9,5 millions de visites médicales). Ce chiffre issu

des rapports d'activité des médecins du travail ne donne cependant pas une idée du nombre réel de salariés concernés par un avis d'inaptitude puisqu'il faut souvent deux visites pour un seul salarié et que parfois aussi, sont comptabilisés dans ce chiffre les avis d'inaptitude temporaire. Quoi qu'il en soit, le nombre absolu de ces avis est important et les visites médicales qui aboutissent à de tels avis sont souvent complexes et chronophages, surtout si des difficultés juridiques se mêlent aux difficultés médicales rencontrées par ailleurs. Sous l'effet conjugué de réformes successives de la réglementation et d'une jurisprudence abondante et constamment en mouvement, la règle de droit encadrant les procédures menant au constat de l'inaptitude a en effet profondément évolué et évolue encore.

Outre les enjeux de santé que personne ne méconnaît, ces procédures engendrent également des situations d'insécurité juridique pour les différents acteurs en présence.

En effet, si la procédure est erronée (délais non respectés ou absence de 2^e visite médicale par exemple), le licenciement qui s'ensuivra sera considéré comme discriminatoire car fondé sur une discrimination en raison de l'état de santé et donc nul. Nous rappelons que la sanction de la nullité ouvre au salarié dont le licenciement a été annulé le droit à réintégration. La réintégration, proposée par le juge, est un droit pour le salarié, qui reste cependant libre de la refuser. S'il accepte, il doit être réintégré dans son ancien poste, ou, à défaut, dans un poste équivalent. Lorsque la réintégration n'est pas demandée, ou qu'elle est impossible, le salarié a droit à une indemnité, en plus des indemnités de rupture (indemnité licenciement, préavis et congé payés). Cette indemnité due à titre de dommages intérêts ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

e-mail : fanquin@wanadoo.fr.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2015.11.004> Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2016;xxx:1-6
1775-8785X/© 2016 Publié par Elsevier Masson SAS.

Les éventuels litiges consécutifs à une procédure erronée ont ainsi conduit, du fait des éventuelles conséquences judiciaires et financières, certains employeurs à rechercher la responsabilité civile des médecins du travail en cas d'erreurs de procédure (Cass. 1^{re} civ., n° 12-25.242 du 27 novembre 2013). Par ailleurs, les conséquences d'une inaptitude étant lourdes, cet avis d'inaptitude fait l'objet de contestations croissantes auprès de l'inspection du travail, tant de la part des salariés que des employeurs (il faut d'ailleurs signaler, depuis la Loi Rebsamen d'août 2015, que si le salarié ou l'employeur conteste l'avis du médecin du travail, ils doivent désormais le faire dans un délai maximal de deux mois et obligatoirement en informer l'autre partie [cf. art L. 4624-1 CT]). En l'absence de recours exercé devant l'inspecteur du travail, l'avis du médecin du travail s'impose non seulement aux parties, mais aussi au juge en cas de contentieux (Cass. soc., n° 13-26.964 du 16 septembre 2015).

Ces situations potentiellement litigieuses justifient que l'on s'attarde sur les procédures juridiques qui sous-tendent l'avis d'inaptitude afin d'éviter les pièges judiciaires latents et de mieux se concentrer sur les questions de santé au travail.

L'aptitude avec des réserves, comprenant les aménagements, les restrictions ou contre-indications ne seront pas abordées dans ce texte, mais il faut cependant rappeler qu'un avis d'aptitude assorti de réserves, même importantes, n'équivaut

pas à un avis d'inaptitude et n'emportera pas les mêmes conséquences pour l'employeur comme pour le salarié. Ne seront pas non plus évoquées les conséquences d'un avis d'inaptitude en matière de reclassement du salarié, qui ont fait l'objet d'un *focus* récent dans cette revue [2]. Seules seront évoquées ici les procédures pouvant conduire au constat de l'inaptitude à l'exclusion de la question de l'inaptitude temporaire précédemment traitée [3].

Les trois façons d'émettre un avis d'inaptitude selon le Code du travail

L'article R. 4624-31 du Code du travail balise les règles régissant l'établissement d'un avis d'inaptitude qui peut donc être établi selon trois modes différents (*schéma 1*). Ainsi, selon le Code du travail, « le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

- 1° une étude de ce poste ;
- 2° une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des

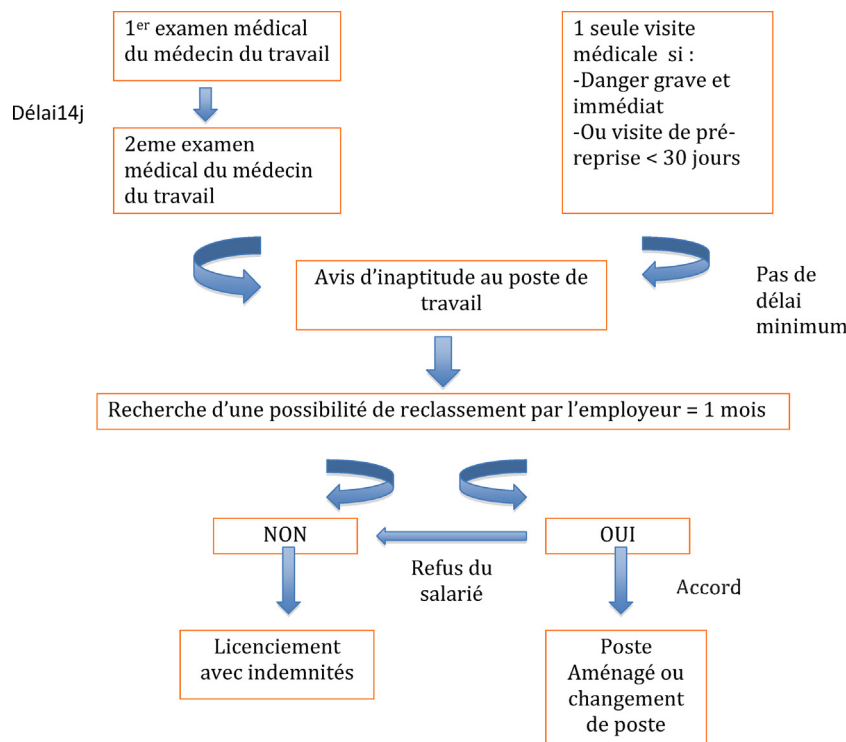


Schéma 1. Procédures d'inaptitude selon l'article R. 4624-31 CT et conséquences.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/2694344>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/2694344>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)