

NOUVELLE PROCÉDURE D'INAPTITUDE

LA SIMPLIFICATION PROMISE AURA-T-ELLE LIEU ?

LA LOI DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (DITE LOI « TRAVAIL ») EST VENUE MODIFIER LES RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE D'INAPTITUDE PHYSIQUE DU SALARIÉ DEPUIS LE 1ER JANVIER 2017. SI SON OBJECTIF EST EN PRINCIPE DE SIMPLIFIER LES PROCÉDURES APPLICABLES, IL N'EST CEPENDANT PAS CERTAIN, EN RÉALITÉ, QUE CELA SOIT LE CAS EN PRATIQUE, TANT POUR LES SERVICES DE SANTÉ QUE POUR LES EMPLOYEURS.

Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne la constatation de l'inaptitude par le Médecin du travail [1/] et la recherche de reclassement incombant à l'employeur [2/].

1/ La constatation de l'inaptitude

Jusqu'au 31 décembre 2016, l'inaptitude du salarié était généralement constatée après deux examens médicaux espacés de 15 jours (sauf danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité, ou visite de reprise dans les 30 jours précédents – article R.4624-31 du Code du travail). Cette procédure a été une source importante de contentieux. C'est la raison pour laquelle la loi « Travail » a souhaité la simplifier.

Un salarié est désormais déclaré inapte physiquement lorsque le Médecin du travail constate qu'« aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste ». Cette définition fait son entrée pour la première fois dans le Code du travail à l'article L.4624-4.

Pour constater l'inaptitude du salarié, une seule visite suffit désormais. Exit donc, a priori, le contentieux relatif à l'absence d'une seconde visite ou au non-respect du délai de 15 jours. Toutefois, s'il l'estime utile, le Médecin du travail peut revoir le salarié dans le cadre d'un second examen médical qui devra être réalisé dans un délai maximum de 15 jours : la loi « Travail » réintroduit donc un nouveau délai de 15 jours, qui, cette fois-ci, ne devra pas être dépassé, ce qui risque d'être à nouveau source de contentieux.

En outre, le contentieux pourrait porter à l'avenir sur les conditions dans lesquelles le Médecin du travail constate l'inaptitude. En effet, afin de se prononcer sur l'aptitude du salarié, il incombe au Médecin du travail de procéder préalablement aux quatre actions suivantes :

- réaliser au moins un examen médical avec le salarié afin d'échanger sur un éventuel aménagement de poste notamment ;
- réaliser ou faire procéder à une étude de poste ;
- réaliser ou faire réaliser une étude des conditions de travail ;
- s'entretenir avec l'employeur par tout moyen.

À défaut d'avoir réalisé une ou plusieurs de ces actions, l'avis d'inaptitude qui serait rendu pourrait être considéré comme inopposable à l'employeur, lequel devra

FOCUS

La procédure d'inaptitude d'origine non-professionnelle est désormais identique à la procédure d'inaptitude d'origine professionnelle : les délégués du personnel (quand ils existent) doivent être impérativement consultés sur les éventuelles propositions de reclassement. À défaut, et sauf à justifier d'un procès-verbal de carence justifiant de l'absence de délégués du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur s'expose au versement de dommages et intérêts correspondant à 12 mois de salaire (article L.1226-15 du Code du travail).

L'employeur doit informer par écrit le salarié des raisons l'empêchant de le reclasser, avant d'engager la procédure de licenciement. Le non-respect de cette formalité ouvre droit, pour le salarié à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (Soc. 28 mai 2014), mais cela n'affecte pas la légitimité de la rupture (Soc. 18 novembre 2003).

alors solliciter à nouveau le Médecin du travail afin qu'il revoie le salarié dans le cadre d'un nouvel examen médical conforme aux dispositions susvisées. En effet, en l'absence de réalisation de l'une de ces quatre actions, l'employeur qui continuerait la procédure jusqu'au licenciement du salarié prendrait le risque que le licenciement soit considéré comme nul en cas de contentieux.

Au terme de cette procédure, le Médecin du travail rend ses conclusions écrites : il doit, dans ce cadre, préciser les capacités restantes du salarié ainsi que les aménagements possibles de poste (qu'il aura déterminés grâce à l'étude de poste et des conditions de travail). C'est ce qu'il était déjà censé réaliser avant la loi « Travail », même si cela n'était pas toujours effectué. Il doit en outre, désormais, formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté, en vue de son reclassement.

En pratique, si les conclusions du Médecin du travail s'avéraient lapidaires ou incomplètes, il appartiendrait alors à l'employeur de le solliciter pour qu'il les précise et apporte tous les éléments utiles en vue du reclassement du salarié : en effet, l'employeur ne peut rechercher une solution de reclassement que s'il détient toutes les informations nécessaires sur les capacités du salarié à occuper un autre emploi. Avant le 1er janvier 2017, l'employeur devait déjà solliciter le Médecin du travail afin d'obtenir davantage de précisions : il n'y a donc aucune simplification sur ce point.

De la même manière, en cas de contentieux, il incombera toujours à l'employeur de démontrer que la procédure d'inaptitude a été scrupuleusement suivie : à des fins probatoires, il vous est donc vivement recommandé de vous ménager la preuve écrite du respect par le Médecin du travail de chacune des étapes indispensables à la constatation de l'inaptitude du salarié.

2/ Les recherches de reclassement

Pour rappel, en vertu d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'employeur a l'obligation de procéder à des recherches loyales et sérieuses de reclassement. À défaut, il s'expose à ce que le salarié sollicite des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect de cette obligation.

Jusqu'au 31 décembre 2016, l'employeur devait ainsi rechercher, parmi tous les postes disponibles, les postes aussi comparables que possibles au poste occupé par le salarié, correspondant à la fois aux préconisations du Médecin du travail et aux compétences du salarié (étant rappelé que l'employeur a une obligation de formation et d'adaptation du salarié).

La loi « Travail » est venue a priori simplifier les recherches de reclassement de l'employeur en précisant que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du Médecin du travail.

La Cour de cassation exigeait jusqu'à présent, que l'employeur démontre avoir proposé tous les postes de reclassement envisageables pour justifier du respect de son obligation de recherche de reclassement (Soc. 10 décembre 2014 – Soc. 17 mai 2016). La loi « Travail » vient-elle bouleverser cette solution jurisprudentielle ? En effet, qu'advient-il si l'employeur recense plusieurs postes prenant en

compte l'avis et les indications du Médecin mais qu'il ne les propose pas tous au salarié ? Dans l'attente des prochains arrêts de la Cour de cassation qui seraient rendus sous l'empire de la nouvelle loi, la prudence est recommandée.

Poursuivant son objectif de simplification, la loi « Travail » est venue étendre le cas de dispense initié par la loi du 17 août 2015 (loi « Rebsamen ») et a consacré une nouvelle exonération. Il en résulte que, désormais, le Médecin du travail peut dispenser l'employeur de sa recherche de reclassement dans les deux cas suivants :
- « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Ces dispenses ne peuvent être envisagées que dans l'hypothèse où le Médecin du travail en fait une mention expresse dans son avis. Elles sont, en outre, dorénavant applicables que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

Toutefois, on peut s'interroger sur le fait de savoir si cette mention dispense l'employeur, lorsque la société appartient à un groupe, de sa recherche de reclassement au sein dudit groupe.

En outre, l'employeur ne contrevient-il pas à son obligation de recherche loyale et sérieuse (Soc. 28 octobre 2009 – Soc. 6 janvier 2010), si, malgré la mention expresse du Médecin du travail le dispensant d'une telle recherche de reclassement, il identifiait des postes disponibles susceptibles de convenir au salarié dans son entreprise ?

Ainsi, sauf à ce que la Cour de cassation fasse évoluer sa jurisprudence actuelle pour l'adapter à la loi « Travail », il n'est pas certain que la simplification annoncée ait réellement lieu.

Morgane
SAILLOUR
Avocat



FOCUS

Jusqu'au 31 décembre 2016, pour contester l'avis rendu par le Médecin du travail, l'employeur ou le salarié devait saisir l'inspecteur du travail, qui se prononçait après avoir recueilli l'avis du Médecin Inspecteur du travail. Cette procédure était gratuite et encadrée par des conditions de délais. Elle a cependant été jugée peu satisfaisante et a donc été modifiée par la loi « Travail ».

Désormais, la contestation de l'avis portant sur les éléments de nature médicale doit être portée devant le Conseil de Prud'hommes, en sa formation des référés, pour demander la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'appel. Le Médecin du travail doit être informé de cette contestation.

Si cela semble simple, de nombreuses incertitudes demeurent : dans quel délai sera désigné l'expert ? Dans quel délai devra-t-il rendre sa décision ? Quelle sera la portée des conclusions du Médecin expert ? Quel sera le coût à la charge des parties (frais d'expertise) ? Ces questions n'ont à ce jour pas de réponse, étant précisé qu'en tout état de cause, une telle procédure ne suspend pas l'obligation de l'employeur de reprendre le versement du salaire à l'expiration du délai d'un mois après l'examen médical constatant l'inaptitude du salarié.