

# TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

COMMISSION DROIT SOCIAL



L'INAPTITUDE APRÈS LA LOI TRAVAIL  
RÉUNION DU 18 SEPTEMBRE 2017



**L'inaptitude médicale au travail**

**vue**

**du côté du médecin du travail**

# Définition de l'inaptitude

Définie par l'article L4624-4

« 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, le médecin du travail qui 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 déclare le travailleur inapte à son poste de travail. »

Elle doit être distinguée de :

- l'arrêt de travail prescrit généralement par le médecin traitant
- la mise en invalidité, prononcée par le médecin-conseil de la CPAM

# Définition de l'inaptitude

Du fait de la gravité des conséquences d'une inaptitude, le législateur l'a fortement encadrée :

- pour éviter toute discrimination liée à l'état de santé (art. L. 1132-1), un licenciement pour une raison de santé ne peut être fait que dans le cadre de la procédure effectuée par le médecin du travail. Un salarié déclaré invalide ne pourra être licencié que suite à une procédure d'inaptitude
- il existe une procédure stricte. Les juges sont très pointilleux quant aux modalités de déclaration de l'inaptitude
- l'employeur est tenu à une obligation de recherche de reclassement du salarié inapte qu'il doit effectuer sur la base des préconisations du MdT faites lors de la visite de la procédure d'inaptitude
- l'employeur doit consulter les délégués du personnel pour la proposition de poste(s) de reclassement.

## Origines de l'aptitude

La formulation d'un avis d'aptitude (embauche, visite périodique, visite de reprise) est présente depuis les débuts de la médecine, du travail fondée par la loi du 11 octobre 1946, voire lui est consubstantielle (rôle de sélection/orientation). La notion d'inaptitude est apparue avec le décret n° 86-569 du 14 mars 1986.

Puis l'avis d'aptitude s'est imposé au fil du temps pour d'autres examens : visite à la demande de l'employeur et du salarié. De plus, a été ouverte la possibilité d'une visite de pré-reprise.

Cependant, dans les fonctions publiques d'État et territoriale, l'avis d'aptitude n'est pas obligatoire. Alors qu'il l'est pour la fonction publique hospitalière.

## Aptitude et médecin du travail

C'est l'outil majeur d'intervention du médecin du travail qui :

- impose et justifie les visites médicales
  - d'embauche
  - périodique
  - de reprise du travail
  - à la demande de l'employeur, du salarié, du médecin
- mobilise toujours plus le temps médical du fait des complexités médico-socio-juridiques
- expression du pouvoir du médecin du travail, ce qui pose question !

# Aptitude et employeurs

## Les sécurise juridiquement

- l'aptitude médicale est une garantie juridique en cas d'atteinte à la santé du salarié, l'employeur peut se retourner contre le médecin du travail
- détournement possible de l'inaptitude au poste en déguisant un licenciement économique en inaptitude

## Aptitude et salariés

Leur vision de la santé au travail se réduit généralement à la visite médicale et à la délivrance de la fiche d'aptitude

- L'aptitude entretient le flou sur les relations entre médecin du travail et employeur
- méfiance vis à vis du médecin du travail perçu comme un médecin de sélection

# Evolution de l'aptitude

Situation actuelle : l'inaptitude s'impose au salarié

Besoin de clarifier le rôle du médecin du travail :  
contrôle ou assistance ?

Contrôle pour les postes de sécurité

- => liste précise des postes de sécurité (réglementaire?)
- => décision collégiale (au moins deux médecins)
- => décision qui s'impose au salarié

Assistance pour les autres

- => accord du salarié pour l'inaptitude

## Déroulement de la procédure d'inaptitude

Cette procédure est prévue à l'article R. 4624-42

*Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :*

*S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé*

- examen d'embauche*
- examen périodique*
- examen à la demande du salarié ou de l'employeur*

*S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste*

*S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée*

*S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.*

## *R. 4624-42 (suite)*

S'il estime nécessaire le médecin réalise un second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'inaptitude au poste ne peut donc être prononcée par le médecin que s'il constate que

- - l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe
- - qu'aucune mesure d'aménagement de son poste est possible

## Déroulement de la procédure d'inaptitude

Par rapport à la procédure d'inaptitude antérieure (source d'une abondante jurisprudence) on note les changements suivants :

- il y a harmonisation de la procédure et du reclassement entre l'inaptitude professionnelle et non professionnelle ;
- la procédure se déroule normalement en une seule visite ;  
s'il y a une 2<sup>e</sup> visite, elle doit avoir lieu dans les 15 jours qui suivent la 1<sup>ère</sup> visite ;
- le MdT peut déclarer qu'il n'y a pas de possibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise, ce qui exonère l'employeur de la recherche de reclassement (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12) ;
- quelle que soit la raison de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle), les postes de reclassement seront soumis à l'avis des délégués du personnel par l'employeur (auparavant, depuis la loi relative au dialogue social d'août 2015, c'était réservé à l'inaptitude professionnelle).

## Rôle de l'employeur dans la procédure d'inaptitude

A partir du moment où le MdT a déclaré le salarié inapte définitif à son poste, l'employeur dispose d'un mois pour :

proposer au salarié un poste de reclassement sur la base des préconisations du MdT faites lors de la visite d'inaptitude (ou de la 2eme visite si inaptitude en 2 visites);

au cas où il a recherché un autre poste et qu'il n'y en avait pas ou que le salarié a refusé le poste de reclassement, de procéder au licenciement pour "*inaptitude et impossibilité de reclassement* " ;

à défaut d'avoir reclassé ou licencié le salarié au terme d'un mois, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires.

# Futur modèle de fiche d'inaptitude

A ce jour l'arrêté définissant la fiche d'inaptitude n'est pas publié

Le modèle de l'avis prévoit deux encarts spécifiques à remplir par le médecin du travail.

- le premier encart rassemble les dates des différentes étapes de l'avis d'inaptitude :
  - première visite,
  - étude de poste,
  - étude des conditions de travail,
  - échange avec l'employeur
  - éventuellement deuxième visite
- le deuxième encart recueille les conclusions et indications relatives au reclassement :
  - description des postes compatibles avec l'état de santé du salarié
  - référence aux articles L 1226-2-1 et L 1226-12 dispensant l'employeur de rechercher un reclassement : "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" et "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".



**Entre aptitude et inaptitude au poste...**

**...l'aptitude avec aménagement du poste**

**(article L4624-1)**

Le médecin du travail peut prononcer une aptitude

- limitée à une partie des tâches définies par la fiche de poste
- avec une adaptation de son poste de travail

Une restriction ou une réserve va souvent à l'encontre de l'attente binaire de l'employeur : apte/inapte : elle doit être aussi précise que possible pour éviter toute interprétation.

Contestation possible par l'employeur

# Exemples de rédactions de la fiche d'inaptitude

## Aptitude avec restriction / aménagement du poste

Après échange avec l'employeur

*Monsieur X est apte à son poste de ..... avec les aménagements suivants :*

-

-

*Situation ayant déjà fait l'objet d'échanges avec l'employeur.*

## Avant échange avec l'employeur

*« Monsieur X est apte à son poste de ..... Avec les aménagements suivants à organiser :*

-  
-

*Un échange avec l'employeur doit être fixé dans les plus brefs délais pour mettre en œuvre ces préconisations.»*

*« Vu ce jour, avec les aménagements suivants à organiser (Lister les aménagements). Une étude de poste et des conditions de travail est nécessaire rapidement et/ou des éléments médicaux complémentaires sont nécessaires »*

*« Apte, avec les aménagements suivants à organiser (Lister les aménagements). Une étude de poste et des conditions de travail est nécessaire rapidement et/ou des éléments médicaux complémentaires sont nécessaires »*

*« Ne peut travailler ce jour. Adressé à son médecin traitant. Une étude de poste et des conditions de travail est nécessaire rapidement et/ou des éléments médicaux complémentaires sont nécessaires »*

## Inaptitude au poste en une visite

*À la suite de l'étude de poste et des conditions de travail réalisée le ../../...., des examens complémentaires / avis spécialisés et de l'échange avec l'employeur le ../../...., Monsieur X est inapte au poste de ..... (Article R.4624-42 du code du travail).*

Si capacités restantes :

*« Le salarié pourrait effectuer ... »*

Si absence de capacités restantes :

*« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »*

- ou

*« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*

**En cas de RPS :**

*« tout maintien du salarié dans un emploi **dans l'entreprise** serait gravement préjudiciable à sa santé »*

- ou,

*« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi **dans l'entreprise** »*

## En cas de RPS :

*« tout maintien du salarié dans un emploi **dans l'entreprise** serait gravement préjudiciable à sa santé »*

- ou,

*« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi **dans l'entreprise** »*

*Si reclassement possible dans un autre établissement d'une entreprise à établissements multiples :*

*« Le salarié pourrait occuper une activité similaire dans un environnement différent, c'est à dire dans un autre établissement / dans une autre entreprise. »*

- ou,

*Le salarié peut bénéficier d'une formation compatible avec ses capacités restantes susmentionnées »*

- en l'absence de capacités restantes :

*« Au vu de son état de santé, le salarié ne peut pas suivre de formations »*

# Inaptitude au poste en deux visites

*« Première visite dans le cadre de l'article R.4624-42. L'état de santé de Monsieur X ne lui permet pas d'être affecté à un poste dans l'entreprise / dans l'établissement. Une étude de poste et des conditions de travail est rapidement nécessaire. Une deuxième visite est nécessaire. À revoir le ../../.... »*  
(délai maximum de 15 jours entre les deux visites)

*« À la suite de la première visite du... et de l'étude de poste et des conditions de travail réalisée le ../../...., des examens complémentaires / avis spécialisés, et de l'échange avec l'employeur le ../../...., Monsieur X est inapte au poste de .... (Article R.4624-42 du code du travail). »*

Si capacités restantes :

*« Le salarié pourrait effectuer ... »*

Si absence de capacités restantes :

*« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »*

- ou

*« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*

# De la déclaration d'inaptitude à la recherche d'un reclassement

Marc-Antoine GODEFROY

SCP Michel LEDOUX & Associés

« « *Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage : polissez le sans cesse et le repolissez* ». Sous la plume de Boileau (*L'art poétique*, 1674), la patience laborieuse est tendue vers la perfection du poème. On aimerait parfois qu'il puisse en être ainsi dans la construction de la règle légale.

De replâtrages en réformes, d'ajouts en abandons, de petites phrases en grands discours, de procès d'intention en doctes leçons dispensées à grand renfort de... gazouillis, le régime juridique de l'inaptitude médicale n'en finit pas de se transformer. Pour d'excellentes et de mauvaises raisons. »

*La réforme du constat et de la contestation de l'inaptitude en questions, P.-H. Antonmattei, F. Canut, D. Chenu, A. Derue, M. Morand, C. Neau-Leduc, G. Vachet, P.-Y. Verkindt, Semaine Sociale Lamy, 6 juin 2017, n°1772*

## I/ Un constat partagé de l'inaptitude...

A/ Une démarche de dialogue

B/ Une démarche de pédagogie

## II/ ...pour faciliter le reclassement ?

A/ La recherche du reclassement précisée

B/ Les limites à l'obligation de reclassement

# I/ Un constat partagé de l'inaptitude...

« Moderniser la médecine du travail »

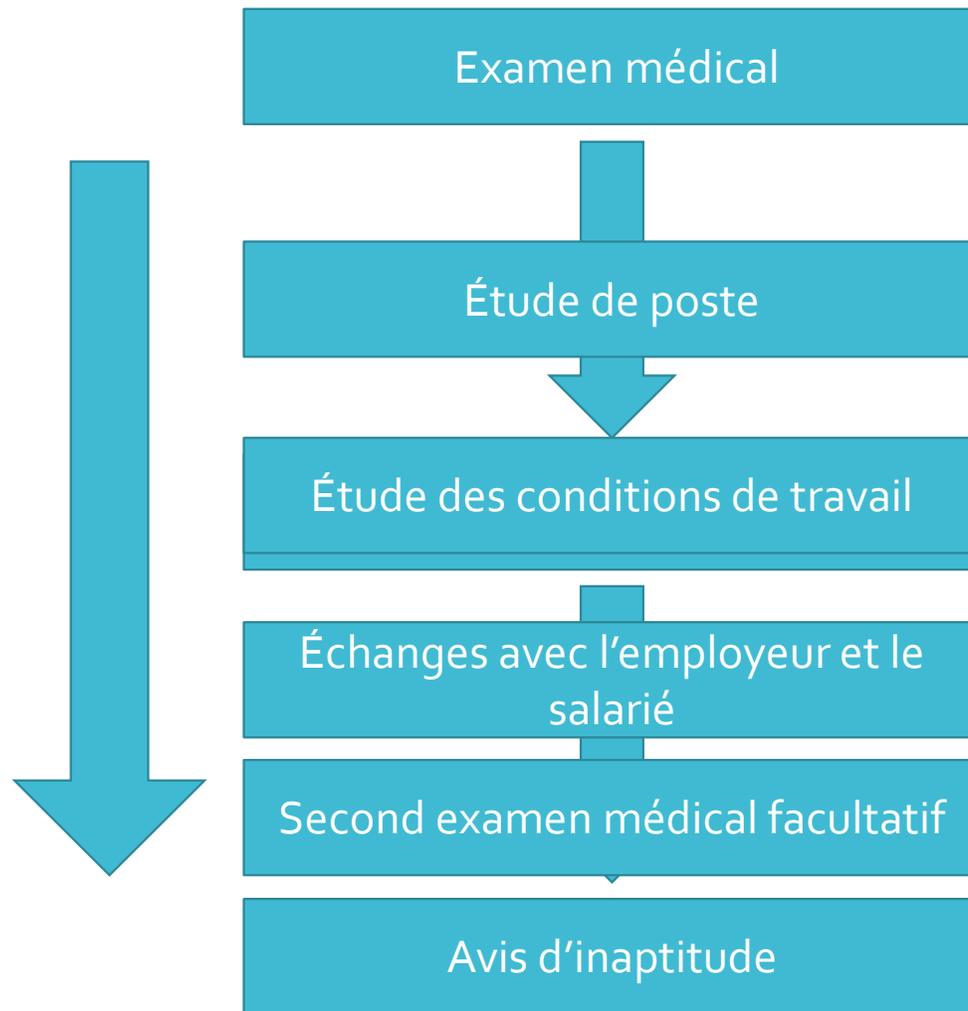
Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 102, I

- Aboutir au constat partagé de l'inaptitude par le dialogue et la pédagogie afin de :
  - Faciliter la recherche d'un reclassement
  - Prévenir toute incompréhension de la décision du médecin du travail

# A/ Une démarche de dialogue

1. Assouplir le cadre réglementaire antérieure
2. Formaliser le dialogue entre les acteurs

# 1. Assouplir le cadre réglementaire antérieure



## 2. Formaliser le dialogue entre les acteurs

### a. Modalités

- Le médecin du travail se prononce « **après avoir échangé avec le salarié et l'employeur** » (art. L. 4624-4)
  - Il « **reçoit le salarié**, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur » (art. L. 4624-5)
  - Il doit procéder à « **un échange, par tout moyen, avec l'employeur** » (art. R. 4624-42)

## 2. Formaliser le dialogue entre les acteurs

### b. Objectif

- Permettre à l'employeur et au salarié « *de faire valoir leurs observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser* » (art. R. 4624-42)
- Un avis partagé à l'issue d'une procédure contradictoire

## B/ Une démarche de pédagogie

- Améliorer la compréhension des avis du médecin du travail pour :
  - Faciliter la recherche de reclassement
  - Permettre à l'employeur et au salarié de prendre connaissance des motifs de la décision du médecin du travail
  - Mettre fin aux avis confus, incomplets, assortis de réserves excessives

## B/ Une démarche de pédagogie

### a. L'explication du médecin

- Le médecin du travail doit expliquer son avis « *par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur* » (art. L. 4624-4)
  - Une contrainte pour les médecins du travail
  - Une garantie pour l'employeur et le salarié
  - Un préalable nécessaire à l'effectivité d'une éventuelle contestation

## B/ Une démarche de pédagogie

### b. Une contestation préalable

- L'employeur a **l'obligation de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail** (art. L. 4624-6)
- En cas de refus, il **fait connaître par écrit au salarié et au médecin les motifs** qui s'opposent à la mise en œuvre de ces recommandations (art. L. 4624-6)

# Difficultés de mise en œuvre

- Organisation des services de santé au travail :
  - Réalisation des études de poste et des conditions de travail, et actualisation de la fiche d'entreprise
  - Déroulement de la procédure de concertation :
    - Déclenchement en amont ou en aval de l'examen médical ?
    - Mise en œuvre et traçabilité des échanges
    - Rédaction des conclusions écrites (contentieux)

## Difficultés de mise en œuvre

- La situation du salarié à l'issue de l'examen médical de reprise, avant que l'avis ne soit rendu ?
- Point de départ du délai d'un mois à compter de l'examen médical (de reprise) pour licencier ou reclasser le salarié ?

## II/ ...pour faciliter le reclassement ?

- Améliorer la sécurité juridique de la recherche de reclassement tout en garantissant les droits du salarié
- Selon l'IGAS, environ 95 % des salariés reconnus inaptes à leur poste font l'objet d'un licenciement :
  - Une recherche de reclassement inefficace
  - Un contentieux important

## II/ ...pour faciliter le reclassement ?

- Difficultés liées à l'exécution de l'obligation de reclassement :
  - Périmètre de la recherche :
    - Postes temporaires
    - Postes disponibles au niveau des autres établissements
    - Postes disponibles au niveau du groupe
  - Modalités de la recherche:
    - Prise en compte des efforts à compter du jour de l'avis définitif d'inaptitude
  - Formalisation de l'offre :
    - Obligation d'établir une offre écrite
  - Prise en compte des souhaits du salarié
    - Arrêts du 23 novembre 2016, n°14-26398 et 15-18092
  - Impossibilité de procéder au reclassement

# A/ La recherche du reclassement précisée

1. Des obligations légales unifiées
2. Le champ de la recherche limité

# A/ La recherche du reclassement précisée

## 1. Des obligations légales unifiées

- **L'avis des délégués du personnel est requis** avant la proposition d'une offre de reclassement, même lorsque l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle (art. L. 1226-2 et L. 1226-10)
- **L'employeur informe par écrit le salarié** qu'il se trouve dans l'impossibilité de le reclasser, avant l'engagement de la procédure de licenciement, même lorsque l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle (art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12)

# A/ La recherche du reclassement précisée

## 2. Le champ de la recherche délimité

- Projet d'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (art. 7) :
  - Restriction du périmètre de la recherche de reclassement aux entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
- Projet art. L. 1226-2 et L. 1226-10

# A/ La recherche du reclassement précisée

## 2. Le champ de la recherche délimité

- La prise en compte des souhaits du salarié : revirement des arrêts du 23 novembre 2016 (n°15-18092 et n°14-26398)
  - « *L'employeur auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu reclasser le salarié déclaré inapte dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, **peut tenir compte de la position prise par ce salarié.*** »
    - L'employeur doit justifier qu'il n'a pu reclasser le salarié (preuve de la recherche effective de reclassement)
    - Il peut prendre en considération les souhaits du salarié, sans que cela ne constitue une violation de son obligation

## B/ Les limites à l'obligation de reclassement

1. Le refus du salarié d'une offre de reclassement
2. La dispense de tout reclassement

## B/ Les limites à l'obligation de reclassement

### 1. Le refus du salarié d'une offre de reclassement

- **L'employeur est présumé avoir satisfait à son obligation** dès lors que le salarié « *a refusé une proposition de reclassement conforme aux conclusions écrites du médecin du travail et aux indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise* » (art. L. 1226-2 et L. 1226-10)
- La loi permet-elle de s'abstenir de proposer les autres postes qui seraient disponibles et conformes aux recommandations du médecin du travail au sein de l'entreprise ?

# B/ Les limites à l'obligation de reclassement

## 2. La dispense de reclassement

- Dispense de reclassement pour les salariés victimes d'un AT-MP si l'avis du médecin du travail mentionne :
  - « *Tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.* »
    - Loi du 17 août 2015
- Dispense de reclassement lorsque l'avis du médecin du travail mentionne :
  - « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »
  - « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».
    - Art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12 (« dans l'emploi »...), R. 4624-42

## B/ Les limites à l'obligation de reclassement

### 2. La dispense de reclassement

- En cas de doute, solliciter la confirmation écrite du médecin du travail
- *Quid* de la consultation des délégués du personnel ?
- La dispense de reclassement : une fragilisation de la situation du salarié inapte ?