

TRYBA[®]

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**

Guide pratique sur le licenciement
pour inaptitude non-professionnelle

Introduction

L'inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit :

- réaliser au moins un examen médical du salarié,
- procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail et de ses conditions de travail,
- indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée,
- procéder à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.

Néanmoins, il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

I/ Inaptitude non professionnelle et inaptitude professionnelle, quelle différence ?

L'inaptitude non professionnelle peut être prononcée par le médecin du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle (par exemple, un accident durant les congés payés), tandis que l'inaptitude professionnelle peut être prononcée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (par exemple, un accident survenu sur le lieu de travail et durant le temps de travail).

II/ Quels contrats sont concernés ?

Tous les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) relevant du Code du travail.

Une procédure spécifique s'applique cependant aux salariés protégés (représentants du personnel, délégués syndicaux, etc.). L'inspecteur du travail doit en effet autoriser le licenciement de ces salariés.

III/ Dans quels cas l'inaptitude peut-elle être prononcée ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

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 travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

IV/ Une obligation préalable de reclassement imposée à l'employeur

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient (C. trav. art. L. 1226-2, I).

L'obligation, pour l'employeur, de chercher à reclasser le salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident est d'ordre public. Les parties ne peuvent pas y déroger, notamment en rompant le contrat de travail d'un commun accord (Cass. soc. 12 février 2002 n°99-41.698).

Le fait que le salarié manifeste l'intention de ne pas reprendre le travail n'exonère pas l'employeur de son obligation (Cass. soc. 4-6-1998 n° 95-41.263).

L'obligation de reclassement s'impose, que l'inaptitude soit temporaire ou définitive (Cass. soc. 15-10-1997 n° 95-43.207 D), même en cas d'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (Cass. soc. 19-10-2005 n° 02-46.173 FS-P).

Le licenciement prononcé par l'employeur en méconnaissance de son obligation de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

V/ La consultation obligatoire du comité social et économique (CSE)

L'employeur doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié (C. trav. art. L. 1226-2).

Ni l'impossibilité de reclasser le salarié ni le caractère temporaire de son inaptitude n'exonèrent l'employeur de son obligation.

Seule l'absence CSE dans l'entreprise le libère de cette formalité, sauf s'il avait l'obligation de mettre en place une telle institution mais ne produit aucun procès-verbal de carence (Cass. soc. 7-12-1999 n° 97-43.106 PB) établi à l'issue du second tour de scrutin (Cass. soc. 28-4-2011 n° 09-71.658 F-D).

Pour être valable, la consultation du CSE doit intervenir après la constatation régulière de l'inaptitude (Cass. soc. 15-10-2002 n° 99-44.623) et avant proposition au salarié d'un poste (Cass. soc. 28-10-2009 n° 08-42.804 F-PB), ou avant l'engagement de la procédure de licenciement (Cass. soc. 3-7-2001 n° 98-43.326 FS-D).

L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires sur le reclassement, telles que, par exemple, les conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer une tâche existante dans l'entreprise (Cass. soc. 26-1-2011 n° 09-72.284 F-D).

Vous trouverez, dans ce pack opérationnel, un modèle de convocation du CSE.

VI/ L'impossibilité de reclassement

Si l'employeur conclut à l'impossibilité de reclassement, soit parce qu'aucun poste conforme n'est disponible, soit parce que le salarié a refusé le ou les postes proposés, il doit faire connaître à ce dernier, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture du CDI (C. trav. art. L.1226-2-1 al 1^{er}).

Notre pack opérationnel vous permet de générer cette lettre.

VII/ Cas de dispense de recherche d'un reclassement

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement (C. trav. art. L.1226-2-1).

L'employeur peut alors procéder au licenciement du salarié dès la constatation de l'inaptitude, sans rechercher une solution de reclassement au préalable.

VIII/ Quelle est la procédure de licenciement ?

Les étapes du licenciement sont les suivantes : convocation du salarié à un entretien préalable, déroulement de l'entretien, envoi d'une lettre de licenciement.

1. La convocation à un entretien préalable

La lettre de convocation doit comporter les informations suivantes :

*objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (c'est-à-dire envisager le licenciement du salarié) ;

*date, heure et lieu de cet entretien ;

*possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de l'entreprise ;

*et, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, possibilité pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers.

Vous trouverez, dans ce pack opérationnel, un modèle de convocation du salarié.

2. Le déroulement de l'entretien préalable

La date de l'entretien doit être prévue au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer les motifs de la décision envisagée, et recueillir les explications du salarié.

L'employeur ne doit en aucun cas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.

L'absence du salarié à cet entretien ne remet pas en cause la procédure de licenciement.

3. La notification de la lettre de licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

La lettre, signée par l'employeur (ou, à défaut, par une personne habilitée à prononcer le licenciement du salarié) doit énoncer chaque motif justifiant le licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

La lettre de licenciement doit mentionner l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement (Cass. soc. 31-1-2006 n° 05-41.188 F-P).

Si l'employeur est dispensé par le médecin du travail de rechercher un reclassement, la lettre de licenciement doit reprendre la formulation de l'avis d'inaptitude.

Vous trouverez, dans ce pack opérationnel, un modèle de licenciement.

4. La précision des motifs de licenciement

Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

Notre pack opérationnel contient tous les documents utiles.

IX/ Quelles indemnités sont dues au salarié lors d'un licenciement pour inaptitude non professionnelle ?

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité légale de licenciement, prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle.

Par ailleurs, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat.

Le préavis n'a pas à être exécuté et l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice (C. trav. art. L.1226-4).

Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement (C. trav. art. L.1226-4).

X/ Quelles sont les précautions à prendre ?

En application de l'article L. 1226-4 du code du travail, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail (après une absence d'au moins trente jours pour une maladie ou un accident non professionnel), le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans

l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Le versement du salaire doit être repris même si la procédure de licenciement est en cours à cette date ou si le salarié a refusé un poste de reclassement.

Précisions :

Le délai d'un mois court à compter de la date à laquelle le médecin du travail déclare le salarié inapte.

Le salaire doit comprendre l'ensemble des éléments de rémunération, y compris la partie variable et les éventuelles heures supplémentaires.

L'employeur ne peut pas s'exonérer de son obligation en versant au salarié une indemnité de congés payés, ni le contraindre à poser des congés payés.

Notre pack opérationnel vous propose les modèles personnalisables suivants :

- lettre de convocation du CSE ;
- lettre sur l'impossibilité de reclassement ;
- lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- lettre de licenciement pour inaptitude non professionnelle et impossibilité de reclassement ;
- lettre de réponse au salarié sur la demande de précision des motifs du licenciement ;
- lettre de précision des motifs de la lettre de licenciement pour inaptitude non-professionnelle et impossibilité de reclassement.

➔ **Menez maintenant votre procédure de licenciement pour inaptitude non-professionnelle et impossibilité de reclassement grâce à vos documents personnalisables et commentés par notre tutoriel.**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.