

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Inaptitude, reclassement et loi travail

Nouveau volet consacré aux modifications apportées par la loi travail visant à moderniser la médecine du travail, nous abordons aujourd'hui spécifiquement les mesures de reclassement qui pèsent sur les employeurs, ...

Sommaire

- Le régime en vigueur avant la loi travail
- Le nouveau régime selon la loi travail
- Références

Nouveau volet consacré aux modifications apportées par la loi travail visant à moderniser la médecine du travail, nous abordons aujourd'hui spécifiquement les mesures de reclassement qui pèsent sur les employeurs, lorsque l'inaptitude du salarié est prononcée.

Les mesures que nous détaillons aujourd'hui, visent à procéder à une harmonisation des règles de reclassement.

Précision importante, les mesures que nous détaillons aujourd'hui s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

Le régime en vigueur avant la loi travail

Obligation de reclassement

C'est à partir de la 2^{ème} visite médicale (délai de 2 semaines entre chaque visite) auprès de la médecine du travail que l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur.

Dans le cas où le maintien du salarié entraîne un danger immédiat, l'inaptitude est prononcée au terme d'une seule visite médicale.

Article R4624-31

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

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 tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

Si l'employeur a anticipé les recherches de reclassement, par exemple en commençant au terme de la 1^{ère} visite médicale, ces recherches doivent néanmoins être poursuivies après la 2^{ème} visite médicale auprès de la médecine du travail.

Ne sera par exemple pas prise en compte, l'offre de reclassement intervenue antérieurement à la seconde visite médicale.

Cour de cassation du 28/10/2009 pourvoi 08-42804

Conditions permettant de prononcer le licenciement : régime avant la loi Rebsamen

Selon les termes des articles L 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) ou L 1226-10 et L 1226-12 (inaptitude faisant suite à un accident du travail ou maladie professionnelle) du code du travail, nul employeur ne peut rompre le contrat de travail, en prononçant le licenciement, que s'il s'il justifie :

- Soit de son impossibilité de proposer un emploi ;
- Soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

1/ Inaptitude d'origine non professionnelle :

Article L1226-2

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

2/ Inaptitude d'origine professionnelle :

Article L1226-10

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-12

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Conditions permettant de prononcer le licenciement : régime depuis la loi Rebsamen

L'article 26 de la loi complète l'article L 1226-12, permettant désormais à l'employeur de prononcer le licenciement sans obligation de reclassement, lorsque :

- L'inaptitude est d'origine professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Et que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 19 août 2015.

Article L1226-12

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 26

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Consultation des délégués du personnel et cas particulier des entreprises d'au moins 50 salariés

Selon l'article L 1226-10 du code du travail et uniquement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur a l'obligation de soumettre les propositions de reclassement à l'avis préalable des DP (Délégués du Personnel).

D'autre part, dans les entreprises comptant un effectif d'au moins 50 salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

Article L1226-10

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Le nouveau régime selon la loi travail

Obligation de reclassement

Ce sont les articles suivants du code du travail qui nous donnent les informations concernant l'obligation de reclassement par l'employeur en cas d'inaptitude :

- Article L 1226-2-1 (nouvel article inséré dans le code du travail, dont nous vous proposons la version en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017) ;
- Article L 1226-12 (dont nous vous proposons la version modifiée qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier

2017) ;

- Article L 1226-20 (dont nous vous proposons la version modifiée qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017).

Sont ainsi confirmés les points suivants :

- 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 ;
- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (l'article L 1226-12 évoque ce point pour une inaptitude d'origine professionnelle, et l'article L 1226-2-1 au titre d'une inaptitude d'origine non professionnelle).

Concernant la rupture du contrat de travail, celle-ci ne sera possible que si l'employeur justifie :

- De son impossibilité de proposer un emploi ;
- Du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;

Dispense de reclassement

La loi travail apporte une modification importante à ce sujet.

Désormais, l'employeur est dispensé de son obligation de proposer un reclassement, sous réserve de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail :

- Que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- Ou que l'état de santé du salarié ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Désormais, dans l'esprit d'harmoniser les règles de reclassement comme nous vous l'indiquions en présentation de la présente actualité, cette possibilité est ouverte :

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Mais également en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Contrats CDD

Selon l'article L 1226-20 du code du travail, modifié par la loi travail, ce nouveau régime « unifié » s'applique de la même façon aux salariés sous contrat CDD :

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle

(consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;

- Mais également en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Article L1226-2-1 (version à venir au 1er janvier 2017)

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.

Article L1226-12 (version à venir au 1er janvier 2017)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Article L1226-20 (version à venir au 1^{er} janvier 2017)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Consultation des délégués du personnel et cas particulier des entreprises d'au moins 50 salariés

Désormais, ce sont les articles L 1226-10 et L 1226-2 du code du travail qui traitent de l'obligation de soumettre les propositions de reclassement à l'avis préalable des DP.

- L'article L 1226-10 évoque toujours une inaptitude d'origine professionnelle (le seuil de 50 salariés n'est désormais plus mentionné concernant les formulations du médecin du travail formule des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté) ;
- L'article L 1226-2 évoque de la même façon, l'inaptitude d'origine non professionnelle.

Article L1226-10 (version à venir au 1er janvier 2017)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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

Article L1226-2 (version à venir au 1er janvier

2017)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. 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.

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

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015