

DROIT DU TRAVAIL

Inaptitude : applications pratiques de la réforme de 2016

La loi n°2016-1088 du 08 août 2016 dite « Loi Travail » a profondément réformé la procédure de licenciement faisant suite au constat, par le médecin du travail, de l'inaptitude du salarié.

Visant à simplifier et sécuriser l'ancienne procédure, la loi Travail a notamment harmonisé les règles applicables en matière d'inaptitude d'origine professionnelle (faisant suite à un accident du travail ou à la reconnaissance d'une maladie professionnelle) et non professionnelle, lesquelles se différencient aujourd'hui essentiellement par les indemnités allouées au salarié :

- inaptitude d'origine professionnelle : paiement d'une indemnité spéciale de licenciement correspondant au montant doublé de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis quand bien même le salarié n'est pas en mesure de l'effectuer ;
- inaptitude d'origine non professionnelle : paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (la plus favorable devant être appliquée).

Cette réforme a toutefois également suscité des interrogations notamment s'agissant de l'interprétation qu'en feraient les juges dans le cadre des contentieux à naître. Le temps que ces litiges arrivent devant la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire, l'année 2023 a été l'occasion pour la Cour de cassation de rendre plusieurs arrêts venant répondre aux interrogations des praticiens. Le présent article est l'occasion de faire le point sur ces décisions.

1. L'avis d'inaptitude

Par un arrêt du 24 mai 2023, publié au Bulletin, la Cour de cassation précise que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de ce dernier, peu important que cet examen médical ait lieu pendant l'arrêt de travail.

En pratique, les constats d'inaptitude interviennent majoritairement dans le cadre de la visite médicale de reprise sollicitée par l'employeur au terme de l'arrêt de travail du salarié. La Cour de cassation valide ici la possibilité d'un constat d'inaptitude alors que l'arrêt de travail est en cours dès lors que le médecin du travail - après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur - constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste du travail occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Dans un tel cas, la procédure de licenciement faisant suite au constat d'inaptitude pourra être engagée sans que le salarié n'ait à envisager son retour dans l'entreprise et sans que l'employeur n'ait à gérer, le cas échéant, la période séparant la date de retour dans l'entreprise de la date fixée par la



médecine du travail pour la visite de reprise.

2. L'articulation avec les autres motifs de rupture

Dans un autre arrêt du 08 février 2023, la Cour de cassation rappelle que les dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail à la suite du constat d'une inaptitude par le médecin du travail, sont d'ordre public. En conséquence, l'employeur ayant convoqué le salarié à un entretien en vue d'un licenciement pour faute et lui ayant notifié un licenciement pour faute lourde, alors même qu'entre la date de la convocation et le jour de la notification du licenciement le salarié avait été déclaré inapte par le médecin du travail, méconnaît les règles d'ordre public susvisées de sorte que la rupture est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Il convient de préciser que la Cour de cassation admet, en revanche, la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte, ainsi que la possibilité de notifier à un salarié déclaré inapte son licenciement pour motif économique résultant de la cessation définitive d'activité de l'employeur.

3. Le périmètre de l'obligation de reclassement

Par deux arrêts du 08 février 2023, dont l'un publié au Bulletin, la Cour de cassation est venue préciser le périmètre de l'obligation de reclassement en cas de dispense mentionnée dans l'avis d'inaptitude par le médecin du travail.

Dans un premier arrêt, la Cour de cassation considère qu'en présence d'un avis d'inaptitude mentionnant expressément que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, « la Cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de pro-

poser à la salariée des postes de reclassement ». En ne reprenant pas l'argument de la salariée soutenant, malgré cette dispense, que l'employeur aurait dû chercher à la reclasser au sein du groupe auquel appartenait l'entreprise, la Cour de cassation considère implicitement que la dispense de reclassement s'applique non seulement à la structure employeur mais aussi au groupe auquel elle appartient. La haute juridiction donne ainsi une large portée aux dispenses de reclassement prévues par le Code du travail et répond à l'une des principales interrogations suscitées par la réforme de 2016.

Il convient toutefois de noter que par un arrêt du même jour, la Cour de cassation a tempéré cette solution lorsque le médecin du travail a ajouté une mention contraire ou, à tout le moins, différente sur l'avis d'inaptitude. Dans cette affaire, la salariée avait fait l'objet d'un avis d'inaptitude sur lequel le médecin du travail avait porté la mention « l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise ». La Cour de cassation considère, dans ce cas, que la mention du médecin du travail ne dispensait pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement au sein d'une autre structure composant le groupe considéré. Ainsi, il convient d'être particulièrement vigilant quant à la rédaction des cas de dispense dans les avis d'inaptitude.

4. La mise en œuvre de l'obligation de reclassement

Dans un arrêt du 21 juin 2023 publié au Bulletin, la Cour de cassation rappelle que lorsque l'employeur propose un poste au salarié déclaré inapte au titre de son reclassement, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé pour le

reclassement du salarié. En l'espèce, l'employeur avait proposé au salarié occupant précédemment un poste de plombier chauffagiste, un emploi d'assistant administratif créé pour lui, lequel impliquait la conduite d'un véhicule dans des conditions et un périmètre non précisés, alors que le médecin du travail avait exclu un maintien long dans une même position. Le salarié avait alors refusé cette offre de reclassement en évoquant expressément l'incompatibilité du poste avec son état de santé. La Cour de cassation en déduit qu'en ne s'étant pas préalablement assuré auprès du médecin du travail de la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié, ou les possibilités d'aménagement qui auraient pu lui être apportées, l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement de manière sérieuse et loyale, de sorte que la Cour d'appel était fondée à juger le licenciement comme étant sans cause réelle et sérieuse.

A l'inverse, par un arrêt du 1er mars 2023, la Cour de cassation considère que l'employeur qui a pris le soin de solliciter le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement susceptibles d'être proposées au salarié, peut justifier des réponses apportées par le médecin du travail pour démontrer l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de reclasser le salarié déclaré inapte.

Ces deux décisions démontrent l'intérêt, pour les employeurs, de solliciter le médecin du travail dans le cadre de l'exécution de leur obligation de reclassement.

Enfin, il convient de porter une attention particulière à un arrêt du 29 mars 2023, publié au Bulletin. Dans cette affaire, le médecin du travail avait précisé que la salariée pourrait occuper un poste administratif, sans déplacement, à temps partiel, en télétravail à son domicile. L'employeur a considéré qu'il était dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement à la salariée concernée dans la me-

sure où il n'existait aucun poste en télétravail au sein de la structure et qu'une telle organisation n'était pas compatible avec son activité.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel ayant constaté que le poste de la salariée était susceptible d'être, pour l'essentiel, réalisé à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail et en a déduit que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement, de sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation rappelle notamment que le télétravail peut être mis en place par la simple formalisation d'un avenant au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne justifiait nullement de l'impossibilité de le mettre en place au seul motif qu'il n'existait pas, à ce jour, de poste de télétravail au sein de l'entreprise.

Ainsi, cet arrêt conduit à constater que le médecin du travail peut indirectement imposer à l'employeur un aménagement du poste de travail - et ce compris l'organisation en télétravail -, sauf pour l'employeur à prouver que le poste proposé au titre du reclassement est incompatible avec un exercice en télétravail.

Ces différentes décisions viennent clarifier, sur des points essentiels, le régime applicable à l'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle, procédures dans le cadre desquelles les employeurs doivent se montrer particulièrement vigilants afin d'éviter une remise en cause de la rupture devant la juridiction prud'homme.

Maître Sophie WATTEL
Avocat spécialiste
en Droit du Travail

CADRA,
Cabinet d'Avocats
en Droit des Affaires