

INAPTITUDE : LA NOUVELLE DONNE !

LA LOI DU 8 AOÛT 2016 DITE « LOI TRAVAIL », COMPLÉTÉE PAR UN DÉCRET DU 27 DÉCEMBRE 2016, A PROFONDÉMENT MODIFIÉ LA MÉDECINE AU TRAVAIL ET NOTAMMENT L'INAPTITUDE. LES NOUVELLES RÈGLES S'APPLIQUENT À COMPTER DU 1ER JANVIER 2017.



Concernant la médecine au travail, la visite médicale d'embauche est notamment remplacée par une visite d'information et de prévention à l'embauche effectuée par un professionnel de la santé du service de santé au travail (médecin du travail ou collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmiers), organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 précédentes années. La visite d'information et de prévention est renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail, et au moins tous les 5 ans. Des exceptions sont cependant prévues pour certaines catégories de travailleurs: travailleurs de nuit, jeunes de moins de 18 ans et travailleurs affectés à des postes à risque continuent de bénéficier d'une visite médicale préalable et d'exams plus fréquents.

Concernant l'inaptitude physique du salarié, la procédure de constatation est profondément modifiée :

1. L'exigence de 2 examens médicaux n'est plus systématique

Depuis le 1er janvier 2017, le constat d'inaptitude physique d'un salarié par le médecin du travail ne nécessite plus 2 examens médicaux espacés d'au moins 2 semaines. L'inaptitude peut désormais être constatée à l'issue d'un seul examen médical faisant suite à une phase de concertation. Cependant, le médecin du travail peut, s'il le juge nécessaire, organiser un second examen médical dans un délai maximal de 15 jours. Ce dispositif s'applique à tous les travailleurs dès le premier examen médical effectué à compter du 1er janvier 2017.

2. Instauration d'une phase de concertation préalable

Le médecin du travail ne pourra déclarer le salarié inapte à son poste, qu'après avoir respecté les étapes suivantes :

- *Avoir réalisé au moins un examen médical précédé d'une étude du poste et des conditions de travail.* Il convient de rappeler que l'examen médical à l'issue duquel le salarié peut être déclaré inapte sera, généralement, l'examen médical de reprise pratiqué après un arrêt de travail d'au moins 30 jours (ou toute absence en cas de maladie professionnelle). Cependant, il pourra également s'agir d'un examen pratiqué en cours d'exécution du contrat de travail (ex: à l'occasion d'une visite périodique), ou à la demande du salarié ou de l'employeur.

- *Avoir échangé avec l'employeur et le salarié.* La loi Travail met en place un dialogue entre les trois

protagonistes. À l'occasion de cet échange, le salarié et l'employeur doivent avoir été en mesure de faire valoir leurs observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend leur adresser à l'issue de la procédure. Malgré l'absence de précisions en ce sens, on peut présumer que, si le salarié établit l'absence d'échange avec le médecin du travail, il pourra ainsi remettre en cause la constatation de l'inaptitude et, par conséquent, la régularité d'une éventuelle rupture du contrat de travail fondée sur l'avis d'inaptitude, laquelle pourra être jugée abusive. Les employeurs devront donc se montrer très vigilants sur ce point et susciter les observations du médecin du travail si elles ne sont pas spontanées. À ce titre, si ces échanges peuvent se faire par tous moyens (courrier, téléphone, e-mail, etc.), un écrit du médecin du travail attestant de l'existence d'un tel échange est vivement recommandé pour que l'employeur puisse s'en préconstituer la preuve en vue d'un éventuel litige.

Enfin, il est à noter que l'employeur peut désormais formuler des observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser, ce qui constitue une nouveauté importante. Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait adresser ses observations qu'en réponse à l'avis d'inaptitude.

Au terme de cette procédure, l'avis médical d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

3. Recours contre l'avis du médecin du travail

Avant le 1er janvier 2017, l'inspecteur du travail était compétent pour connaître les contestations portant sur l'avis du médecin du travail. Désormais, l'employeur ou le salarié en désaccord avec les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision de ce dernier, pour solliciter la désignation d'un médecin-expert, inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Le demandeur doit en informer le médecin du travail. Pour prendre sa décision, le médecin-expert peut obtenir du médecin du travail la communication du dossier médical du salarié. Par ailleurs, le conseil de prud'hommes peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative au recours.

Cette procédure devient payante, le Code du travail précisant que la formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dila-

toire ou abusive.

4. La procédure de reclassement est unifiée et les exceptions à l'obligation de reclassement sont étendues

Ce qui ne change pas :

- comme auparavant, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement. Sur ce point la loi Travail reproduit l'ancien texte. Par conséquent, la jurisprudence rendue sur le fondement de ce texte, et notamment la jurisprudence récente permettant à l'employeur de prendre en compte les observations du salarié pour limiter son périmètre de recherche (Soc. 23 nov. 2016, n° 15-18092 et 14-26398 PBRI), reste applicable.
- le salarié non reclassé et dont le contrat de travail n'est pas rompu un mois après l'avis d'inaptitude physique, devra voir le paiement de son salaire repris.

Ce qui change :

Le principal apport de La loi Travail est l'alignement de la procédure d'inaptitude d'origine non professionnelle sur la procédure d'origine professionnelle. Ainsi, sans distinction selon l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude :

- les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte ;
- si le reclassement est impossible, le salarié doit être informé par écrit des motifs qui s'opposent à son reclassement ;
- le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement en portant sur l'avis l'une des deux mentions suivantes : « 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 l'entreprise ». L'employeur pourra alors procéder au licenciement du salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement ;
- 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. Grâce à cette disposition, il semble que l'employeur pourra justifier plus facilement du respect de son obligation de reclassement.

Article rédigé par
Sophie WATTEL
et Zaïra APACHEVA
de CADRA,
Cabinet d'avocats
en droit des affaires