



Licenciment por inaptitude suite à un accident de travail

Par **GAZELLA**, le **17/11/2012** à **13:24**

Bonjour, rn je suis en accident de travail depuis juillet 2011, j'ai eu deux opérations à mon poignet gauche. rn Le 06 novembre, le médecin de travail m'a mis un avis d'inaptitude pour mon poste de travail et je précise que je suis manager chez Macdonald et me suis retrouvée à décharger des camions de livraison.... sachant que je n'ai jamais eu de fiche de poste ?????? rn j'ai reçu le 16 novembre une lettre recommandée disant qu'il n'y aucune possibilité de me reclasser et que je suis convoquée à un entretien pour un licenciement le 23 novembre. a ma connaissance il y'a une délai de 1 mois pour me reclasser ou me licencier, l'employeur doit respecter ce délai ou pas ? et après l'entretien, j aurai droit à mes 2 mois de préavis qu'il doit me payer ou pas ? rnet comment je dois négocier mon départ ? rn je vous remercie de m'aider

Par **feger**, le **19/11/2012** à **22:05**

Licenciement pour inaptitude rn Fiche pratique rn **DONNEZ VOTRE AVIS** rn rn Un salarié déclaré inapte par le médecin du travail peut être licencié par son employeur. Une procédure précise doit cependant être respectée. rn rn Dernière mise à jour : novembre 2012 rn rn L'examen médical constate l'inaptitude rn C'est le médecin du travail qui constate l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail. Pour cela, deux examens médicaux espacés de 15 jours sont indispensables. Ce n'est qu'au terme du second examen qu'est prononcée définitivement l'inaptitude du salarié. Le médecin formule alors des mesures de reclassement. rn Dans le cas où, selon le médecin du travail, il existe un danger immédiat pour la santé du salarié, un seul entretien peut être nécessaire. rn Une étude du poste de travail est indispensable pour

prononcer l'inaptitude d'un salarié. Elle peut être réalisée avant ou entre les deux visites médicales.

Le reclassement impossible

Pour licencier un salarié pour inaptitude, ce dernier doit avoir été inapte à tout poste de l'entreprise. Même si l'employeur doit proposer un autre emploi adapté aux capacités du salarié (même si cela implique un déménagement que peut refuser le salarié), il peut se retrouver dans l'incapacité de le reclasser. Dans ce cas, le licenciement devient possible. Si cette inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement avant d'annoncer l'impossibilité de reclassement.

La procédure de licenciement pour inaptitude

La procédure de licenciement pour inaptitude s'apparente à celle pour motif personnel. Une convocation à l'entretien préalable doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de l'entretien doit se situer avant la fin du mois qui suit la seconde visite médicale. La lettre de licenciement, qui doit mentionner l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement, est envoyée après cet entretien.

Les indemnités de licenciement

Le montant des indemnités de licenciement varient selon la situation.

Si l'incapacité fait suite à un accident ou une maladie non professionnels, il a le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi qu'à l'indemnité légale de licenciement.

Si l'incapacité découle d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié a le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, à une indemnité spéciale de licenciement équivalente au double de l'indemnité légale et à l'indemnité compensatrice de préavis.

> Lire la tribune de Susana Lopes Dos Santos, avocate associée chez Ravisy & associés : L'actualité jurisprudentielle fait évoluer le licenciement pour inaptitude

Fabien Renou

Par **feger**, le **19/11/2012** à **22:27**

La procédure de licenciement pour inaptitude au poste de travail est définie par le code du travail, elle répond à un formalisme précis. Depuis le 1er juillet 2012 date d'entrée en vigueur du décret 2012-135 du 31 janvier 2012 qui définit une nouvelle organisation de la médecine du travail, le médecin peut déclarer le salarié inapte à l'issue d'un seul examen médical s'il a vu le salarié dans le cadre d'une visite de pré reprise dans les 30 jours qui ont précédé.

Procédure de licenciement: articles du code du travail

Article R. 4624-31 du code du travail

«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. «

Le médecin peut désormais réaliser la procédure de licenciement pour inaptitude en 1 seul certificat, même en l'absence de danger immédiat, dans la mesure où il a vu le salarié dans le cadre d'une visite de pré reprise dans les 30 jours qui ont précédé.

La définition de la visite de pré reprise a été modifiée par le décret du 31 janvier 2012, selon le nouvel Article R. 4624-20 du code du travail, la visite de pré reprise est organisée pour les salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois.

« En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. »

Article R. 4624-32 du code du travail, ancien article R. 241-51-1, alinéa 2

«Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le

médecin inspecteur du travail.»

Procédure de licenciement

Le médecin du travail réalise 2 examens médicaux

2 examens à 15 jours d'intervalle:

Le non respect de l'intervalle de 2 semaines entre les 2 visites médicales rend nul le licenciement prononcé pour inaptitude (cass.soc, 20 sept.2006, n°05-40.241).

Ce délai de 2 semaines court à partir de la date du premier de ces examens médicaux (Cass.soc., 8 décembre 2004, n° 03-40.654).

Lors du premier examen médical, le médecin du travail émet un avis d'inaptitude au poste de travail et fait des propositions de reclassement.

Le deuxième examen ne peut pas avoir lieu moins de deux semaines après le premier, ce délai de 15 jours est donc un délai minimum (Cass.soc.,3 mai 2006, n°04-47.613).

Ainsi si le premier examen médical a lieu un lundi, le deuxième examen doit avoir lieu un mardi 2 semaines plus tard

mais que le plus souvent lorsque le premier examen a lieu un lundi, le médecin du travail reconvoque le salarié le lundi, 2 semaines plus tard (les avocats déconseillent de calculer ainsi le délai de 15 jours entre les 2 examens médicaux).

Le délai de 15 jours est incontournable, ce délai peut être légèrement dépassé si cela est justifié: attente d'un document médical, par exemple, mais ce dépassement ne peut pas être trop long.

Si le médecin du travail oublie de convoquer le salarié au 2ème examen médical de reprise, l'employeur doit demander cette deuxième visite au médecin du travail, sinon le licenciement du salarié prononcé pour inaptitude est nul (Cass.soc.,16 juillet 1998, n°95-45.363).

Ce n'est que lors du 2ème examen que le médecin du travail se prononce définitivement sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié, et formule à cette occasion des mesures de reclassement.

Ce n'est pas du ressort du médecin du travail mais des Prud'hommes de dire si l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Sauf en cas de danger immédiat pour la santé, un seul examen est alors réalisé, et donc un seul certificat (article R. 4624-31 du code du travail, ancien article R 241-51-1).

Cette situation de danger immédiat résulte du seul avis du médecin du travail.

Rédaction du certificat médical dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude avec danger immédiat

L'avis unique d'inaptitude doit impérativement mentionner certains points :

- la référence à l'article R. 4624-31 du Code du travail,
- qu'une seule visite est effectuée,
- la situation de danger en toutes lettres et en quoi elle entraîne un danger immédiat pour la santé, la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers.

Ce délai de 15 jours peut permettre de demander un examen complémentaire, visiter l'entreprise une nouvelle fois pour voir si un poste de travail serait susceptible de convenir, etc.

Si le salarié était en arrêt maladie, la deuxième visite médicale peut bien avoir lieu alors que le salarié est encore en arrêt. Par contre dans le cadre d'un accident du travail, le salarié ne doit pas être en arrêt le jour de la visite médicale, il peut l'être la veille et le lendemain (pour une autre raison différente de l'accident du travail).

Etude du poste de travail

Le médecin ne constate l'inaptitude qu'après étude du poste de travail.

L'étude de poste n'est pas nécessairement réalisée entre les deux examens, elle peut être réalisée avant la procédure d'inaptitude, dans le cas où une visite de pré reprise a eu lieu et laisse présager une inaptitude.

Le médecin du travail peut également noter que l'étude de poste a été réalisée dans la fiche d'entreprise.

L'employeur convoque le salarié

Un employeur qui ne peut pas reclasser un salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise doit adresser 2 lettres

- une première lettre recommandée avec accusé de réception (AR) pour convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement.
- Cet entretien préalable au licenciement doit se situer avant la fin du mois qui suit le 2ème examen médical d'inaptitude.

Le salarié peut prendre l'attache des délégués pour se rendre à cette convocation.

Une lettre de licenciement au salarié, après cet entretien :

- cet envoi doit être également effectué en envoi recommandé avec accusé de réception, AR.
- La première lettre peut également être remise en main propre au salarié

Notification du licenciement par remise d'une lettre en mains propres

Un salarié n'est pas obligé de se présenter à cette convocation de l'employeur.

Si il ne peut pas se rendre à la convocation ou ne souhaite pas,

le salarié doit adresser un courrier en recommandé avec AR à son employeur, dans lequel il précise qu'il ne pourra pas se rendre à

convocation, qu'il est inutile de reporter cet entretien car il est en arrêt maladie.

Le salarié ne souhaite pas toujours se rendre à cet entretien notamment dans le cadre de harcèlement moral.

Obligation de reclassement

La recherche de reclassement commence après la deuxième visite médicale.

Il pèse sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié devenu inapte à son emploi.

L'employeur doit proposer au salarié un autre poste de travail, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail.

L'employeur a obligation de rechercher toute possibilité de reclassement dans l'entreprise, dans une entreprise du groupe, ou un aménagement du temps de travail.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de reclasser le salarié après la déclaration d'inaptitude, en fonction des propositions faites par le médecin du travail. Si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail, pour qu'il fasse des propositions.

Selon l'article L. 1226-2 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéa 1er : « 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. »

Cette obligation de reclassement s'impose, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, que le salarié soit en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD).

Refus du poste de reclassement

Lorsqu'un salarié refuse le poste de reclassement proposé, l'employeur doit de nouveau demander l'avis du médecin du travail pour savoir si le poste de travail était ou non compatible avec l'état de santé.

Refuser un poste de travail peut être considéré comme abusif si le poste de reclassement ne modifie pas le contrat de travail.

Ce sont les prud'hommes qui jugent si un refus est abusif ou non.

Rémunération du salarié durant la procédure d'inaptitude

Un salarié qui fait l'objet d'une procédure d'inaptitude n'est pas payé par l'employeur durant la procédure de déclaration d'inaptitude, c'est à dire :

- pendant le délai de 15 jours entre les 2 visites médicales ;
- et pendant le mois à compter du 2ème examen médical, au cours duquel l'employeur recherche un reclassement pour le salarié.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue de ce mois qui suit le 2ème examen médical, ou licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail (Article L. 1226-4 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéas 3 et 4).

Le salarié, en accord avec l'employeur, peut prendre des congés durant la période non rémunérée.

La Direction Générale du travail confirme que le salarié peut être en arrêt maladie entre les 2 certificats d'inaptitude : à condition que l'arrêt se situe après la première visite et se termine avant la deuxième visite.

Normalement le motif de l'arrêt doit être différent de celui qui a conduit à l'inaptitude.

Le jour de la première visite médicale qui conclut à l'inaptitude et le jour de la deuxième visite médicale, le salarié ne doit pas être en arrêt maladie :

En effet, si le contrat de travail est suspendu, ce qui est le cas lorsque le salarié est en arrêt maladie, le médecin du travail n'est pas autorisé à délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Normalement, durant le mois qui suit le 2ème certificat d'inaptitude, le salarié ne peut pas obtenir d'arrêt de travail.

Le seul motif de suspension du contrat de travail admis par le législateur est la poursuite d'un stage de reclassement professionnel.

Le salarié peut poser des jours de congé.

Depuis 2010, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude qui fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié peut-être indemnisé grâce à l'indemnisation temporaire d'inaptitude.

Reprise du paiement des salaires

1 mois après le 2ème certificat, si le salarié n'est ni licencié, ni reclassé, l'employeur doit verser le salaire à l'intéressé : salaire

correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, conformément à l'article L. 122-24-4 du code du travail :
« A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et 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.
Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.
Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.
Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. »
Indemnisation temporaire d'inaptitude
Depuis le 1 juillet 2010, lorsque le médecin du travail considère qu'une inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, il remet un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude au salarié : Formulaire Cerfa n° 14103*01 d'indemnisation temporaire d'inaptitude
Indemnisation temporaire d'inaptitude
Désaccord portant sur l'avis d'inaptitude
En cas de désaccord ou de difficultés portant sur l'avis d'inaptitude, l'avis est pris par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail, conformément à l'article L. 4624 du Code du travail :
Article L4624-1
« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.
L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.
En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. »
Le salarié, tout comme l'employeur, peut utiliser cette voie de recours, s'il conteste l'appréciation portée sur son aptitude à occuper le poste de travail qui lui a été attribué.
Les contestations augmentent actuellement de 30% par an.
L'avis d'inaptitude pouvait être contesté même si le salarié avait été licencié à la suite de cet avis et n'était plus à l'effectif de l'entreprise. Le décret Décret 2012-135 du 31 janvier 2012 a modifié ce point : désormais les certificats d'aptitude doivent mentionner les voies de recours et le délai : l'employeur ou le salarié dispose de 2 mois pour réaliser un recours auprès de l'inspecteur du travail.
Article R 4624-34 du code du travail,
« L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours. »
Article R 4624-35 du code du travail
« En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation. »
Article R 4624-36 du code du travail
« La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail. »
L'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations ou est radiée
* Si l'entreprise est radiée, le médecin du travail ne peut pas établir de certificat, car celui-ci n'aura aucune valeur juridique.
Si l'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations, le médecin du travail doit bien voir les salariés
Licenciement pour inaptitude d'un travailleur handicapé
Désormais un travailleur handicapé n'est pas protégé du licenciement.
Licenciement pour inaptitude d'un salarié en invalidité
L'invalidité en tant que telle ne suspend pas le contrat de travail.
L'invalidité est décidée par le médecin conseil, elle ne retient pas sur le contrat de travail.
Par contre, si le salarié invalide continue à

envoyer des arrêts de travail, son contrat de travail est bien suspendu. L'employeur peut demander à un salarié classé en invalidité de consulter le médecin du travail afin qu'il se prononce sur son aptitude à travailler (même dans le cas où le salarié continue à envoyer des arrêts de travail). Une procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié classé en invalidité peut être réalisée en 1 ou 2 visites. Une visite à domicile ne peut pas être réalisée (selon une instruction de la DGT, Direction générale du travail) pour un salarié qui est dans l'impossibilité de se déplacer, puisqu'il ne peut pas être considéré comme étant en situation de reprise. Dans ce cas l'employeur peut licencier le salarié pour absence prolongée. Même si le médecin du travail note « inapte à tous les postes » la jurisprudence précise que rien ne dispensera l'employeur de rechercher un reclassement. Depuis les derniers arrêts de la Cour de cassation en 2011, dès que l'employeur est informé qu'un salarié est classé en invalidité, il doit prendre rendez-vous pour une visite médicale avec le médecin du travail. Licenciement pour inaptitude d'un salarié en état de souffrance morale L'avis peut être ainsi rédigé en cas de souffrance morale « L'état de santé du salarié ne permet pas de proposer des tâches ou postes existants dans l'entreprise et que le salarié pourrait exercer ». Il est possible de réaliser une procédure d'inaptitude en un seul certificat, en cas de souffrance morale, mais le médecin du travail doit avoir rencontré l'employeur.