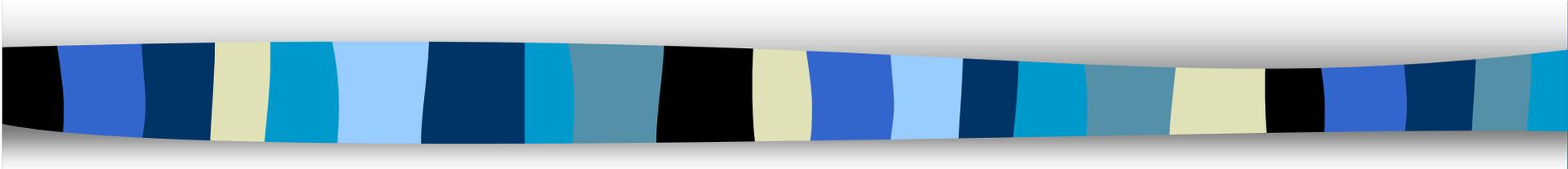


# DRTEFP Ile-de-France

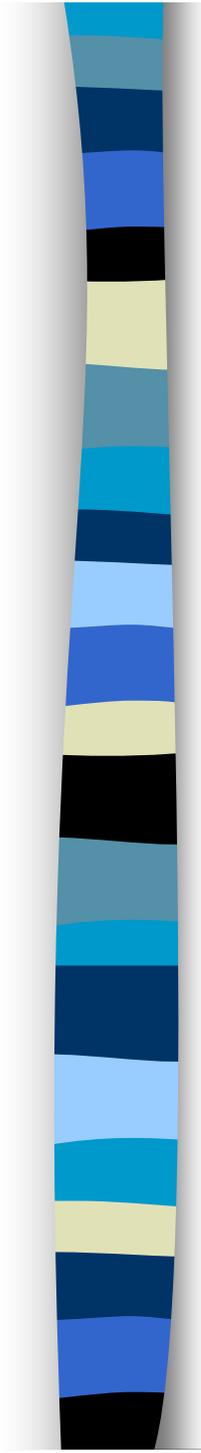
M-C SOULA  
MIRTMO

M-A VINOT  
IT



APTITUDE  
INAPTITUDE

Mai 2005



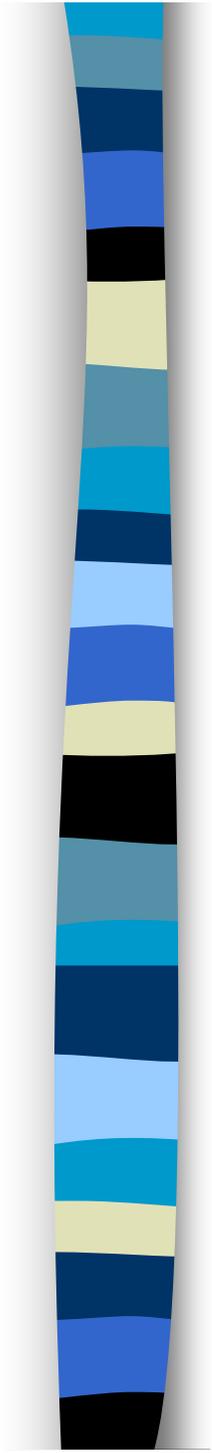
Document réalisé par

**Marie-Christine SOULA**, Médecin Inspecteur  
Régional du Travail et de la Main-d 'Œuvre à la  
DRTEFP-IDF

**Marie-Anne VINOT**, Inspectrice du travail à la  
DRTEFP-IDF

Avec l 'appui de

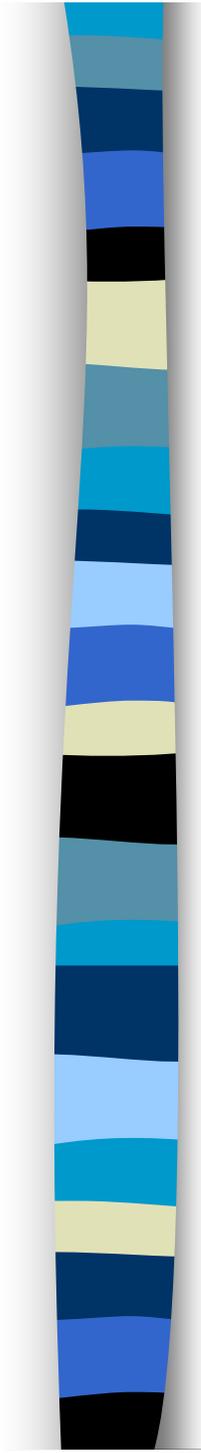
**Maryvonne GOURNAY** et **Muriel RAOULT-  
MONESTEL**, MIRTMO à la DRTEFP-Basse  
Normandie



# Aptitude

Absence de danger pour le salarié

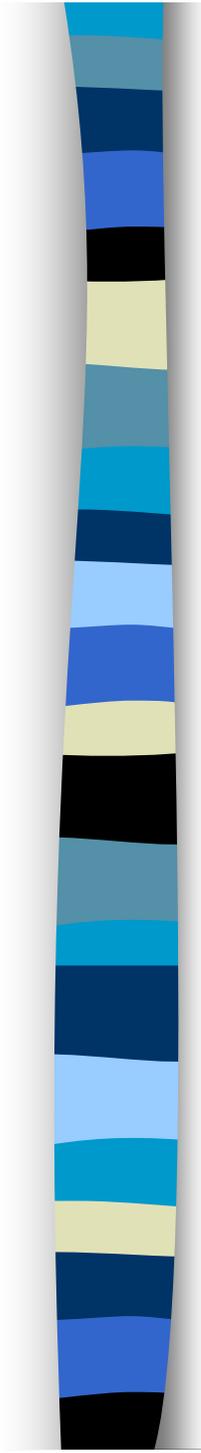
et pour son entourage de travail



# Les fondements légaux

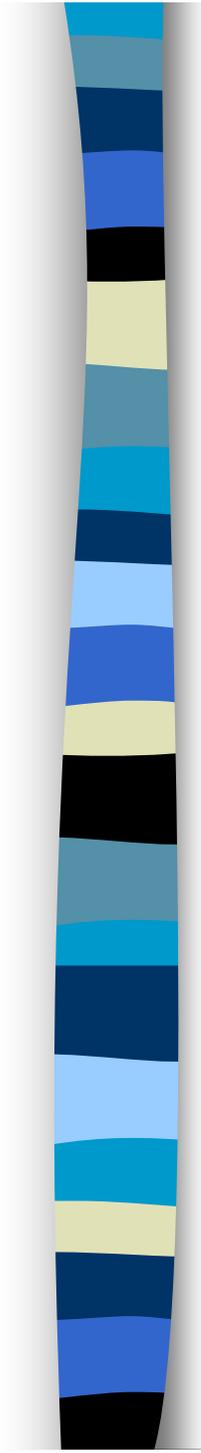
## Loi du 6 décembre 1976 : Art L.241-10-1

- ◆ 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.
- ◆ Le chef d'entreprise **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, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du MIRTMO.



# Décret du 20 mars 1979

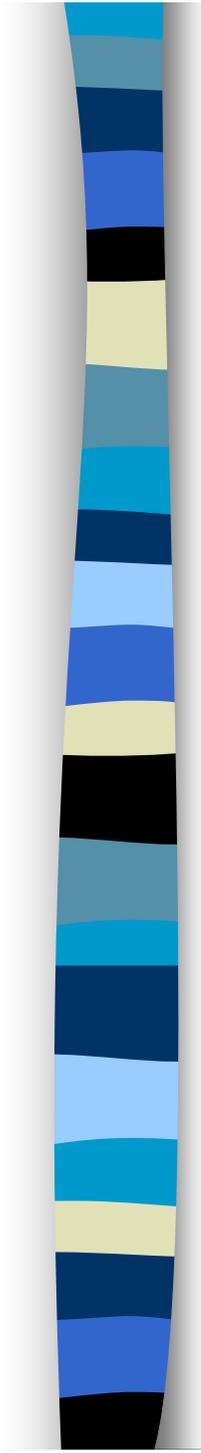
- ◆ **Aptitude** au poste de travail renouvelée **tous les ans.**
- ◆ **Fiche d'aptitude** étendue à tous les **examens :**
  - ↓ établie en double exemplaire :
    - . employeur
    - . salarié



# Attestations de non contre-indication

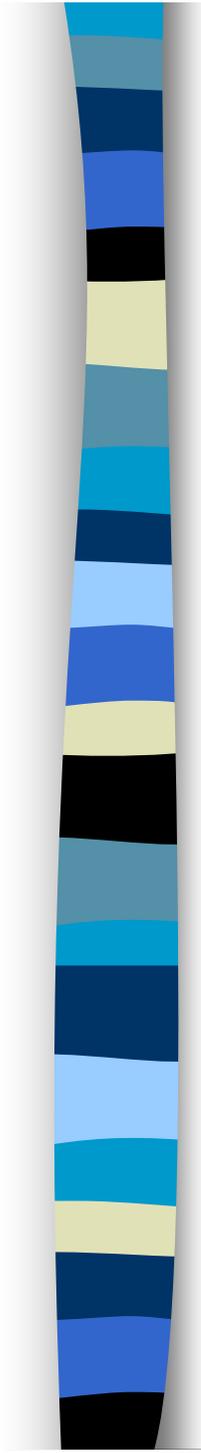
- ◆ Benzène
- ◆ milieu hyperbare
- ◆ opérations de fumigation
- ◆ plomb métallique et composés
- ◆ rayonnements ionisants
- ◆ bruit
- ◆ poussières d'amiante
- ◆ cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
- ◆ Risque chimique

CE 9 oct. 2002, FNATH



## PLAN SANTE-TRAVAIL 2005-2009

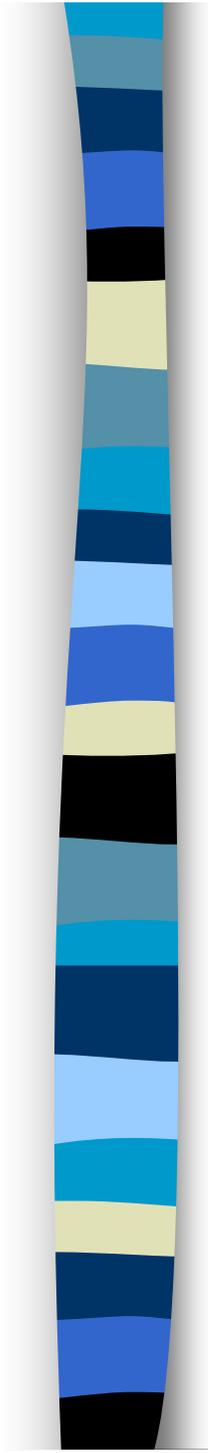
- ◆ Mise en place au cours du 2ème trimestre 2005, d'un groupe de réflexion, présidé par un membre du Conseil d'Etat.
- ◆ Il sera chargé d'élaborer des propositions d'évolution du dispositif existant.



# **Les examens médicaux**



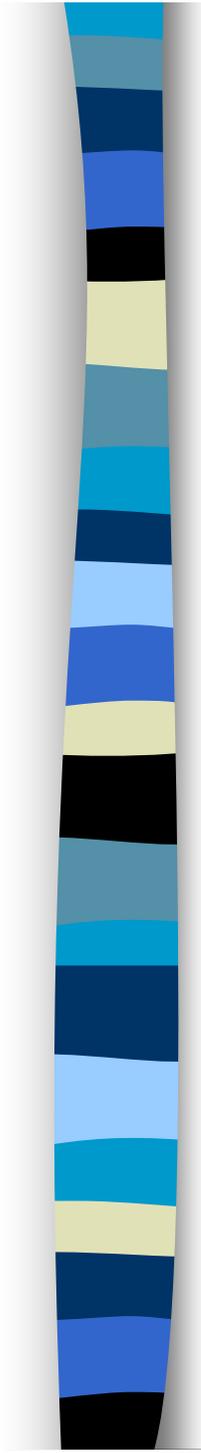
## **Constat de l'aptitude ou de l'inaptitude**



# Aptitude et Inaptitude

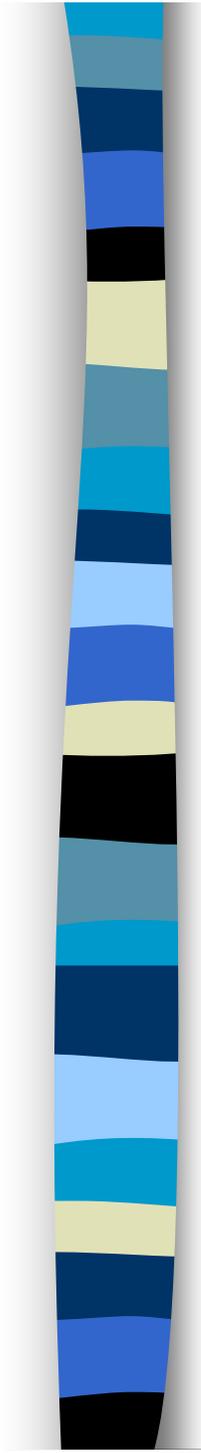
Le médecin du travail, après un examen médical et une étude de poste, déclare le salarié apte ou non à son poste de travail :

- Lors de l'embauche : R. 241-48
- Après un arrêt de travail : R. 241-51
- Lors de l'examen périodique ou d'un examen à la demande du salarié : R. 241-49
- Nouveauté issue du décret du 28 juillet 04 :  
Lors d'un examen à la demande de l'employeur : R. 241-49



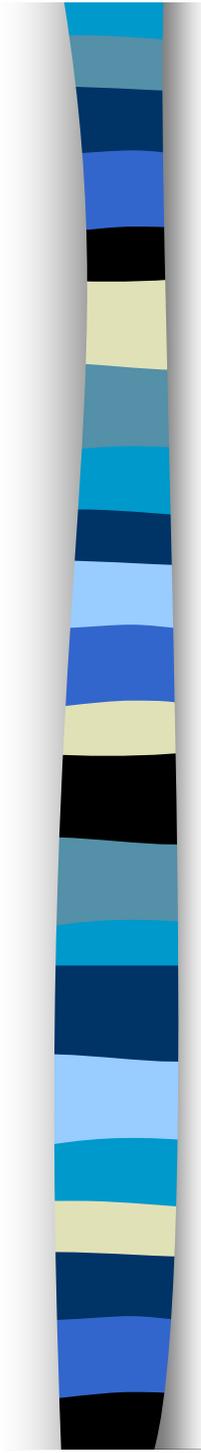
## Visite d 'embauche - R. 241-48

- ◆ Examen médical **avant** l 'embauche ou au plus tard **avant** l 'expiration de la période d 'essai.
- ◆ Si le salarié est soumis à une **surveillance médicale renforcée** définie à l 'article R. 241-50, l 'examen sera obligatoirement effectué **avant** son embauchage.



## Visite périodique - R. 241-49

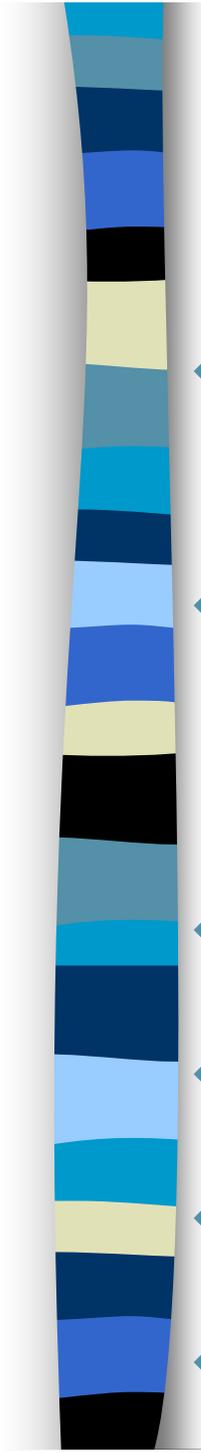
- ◆ La visite périodique effectuée pour s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail **au maximum tous les 24 mois**.
- ◆ Si le salarié est soumis à une **surveillance médicale renforcée** définie à l'article R. 241-50, la visite sera **annuelle**, sous réserve de dispositions particulières prévues par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°).  
Cf. « décrets spéciaux »



# Surveillance médicale renforcée

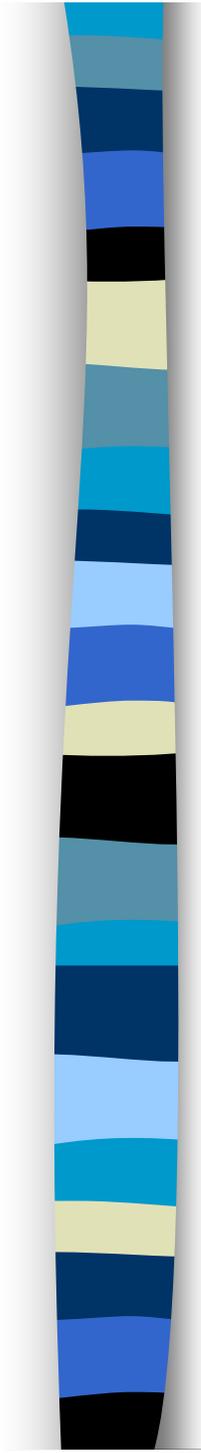
## R. 241-50

- ◆ Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée, sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-49.
- ◆ Salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou par arrêtés du ministre chargé du travail.
  - ↓ Arrêté du 11 juillet 1977
- ◆ Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés en dehors des cas prévus par la réglementation.



# Accords de branches étendus

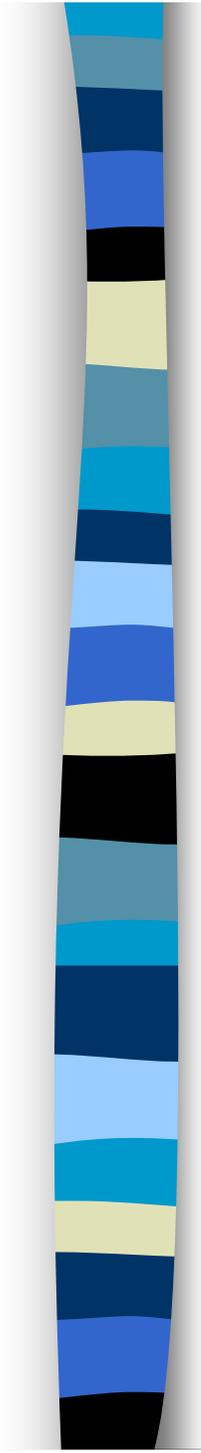
- ◆ **Commerce de détail & gros à prédominance alimentaire**, Arrêté du 26 juillet 02
- ◆ **Industries Charcuteries (Salaisons, Charcuteries, Conserves de viandes)**, Arrêté du 14 décembre 04
- ◆ **Industries chimiques**, Arrêté du 22 décembre 04
- ◆ **Métallurgie**, Arrêté du 27 octobre 04
- ◆ **Télécommunications**, Arrêté du 6 mai 04
- ◆ **Travail temporaire**, Arrêté du 4 août 03



## SMR - R. 241-50 - suite

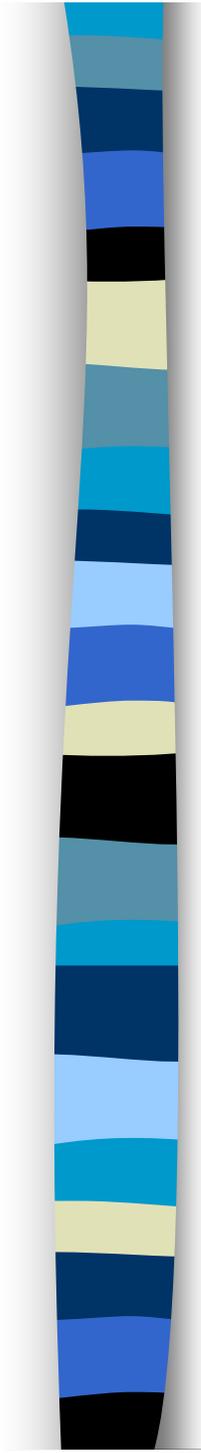
Autre personnel concerné :

- ◆ Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation,
- ◆ Les travailleurs handicapés,
- ◆ Les femmes enceintes,
- ◆ Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement,
- ◆ Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.



# Visite à la demande ... R. 241-49

- ◆ « Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. Cette dernière demande ne peut motiver une sanction. »

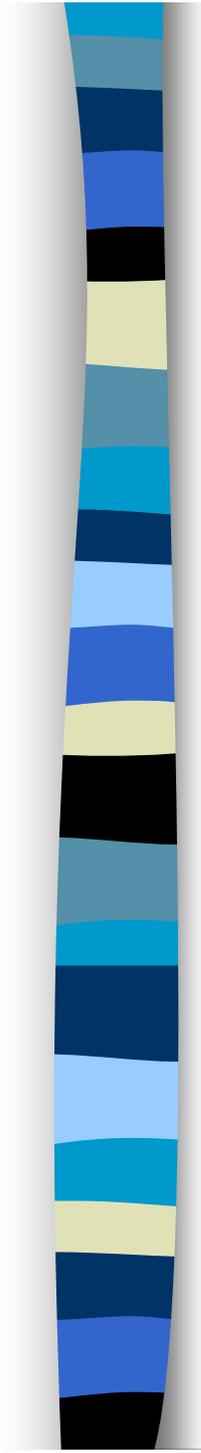


# Visite de reprise - R. 241-51

Visite de reprise après :

- ◆ Absence pour cause de maladie professionnelle,
- ◆ Congé de maternité,
- ◆ Absence d'au moins 8 jours pour cause d 'AT,
- ◆ Absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel,
- ◆ En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen doit avoir lieu **lors de la reprise** du travail et **au plus tard dans un délai de 8 jours.**

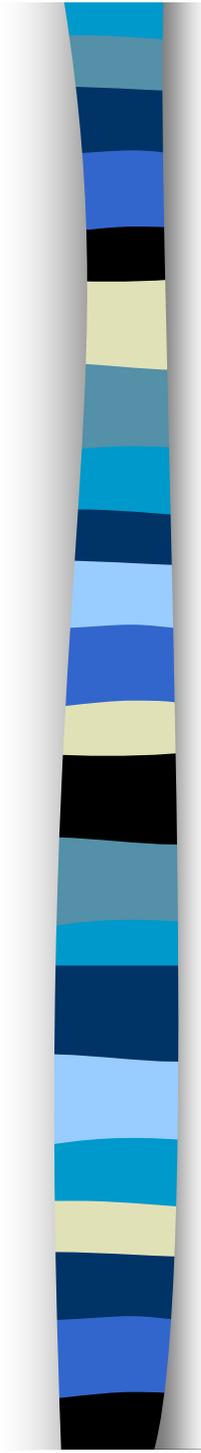


## Visite de reprise - suite

- ◆ Lorsque l'avis du médecin est délivré en vue de la reprise du travail par le salarié, la période de suspension du contrat de travail prend fin, peu importe que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant.

Cass. Soc. 19 janvier 05, M. Prévayraud c/ Soé Aviva Vie  
(Compagnie Abeille Vie)

Cass. Soc. 19 janvier 05, Soé Groupe Carrère c/ M<sup>me</sup> Cottereau



# Qui doit prendre l'initiative de cet examen ?

La visite de reprise,  
dont l'initiative appartient normalement à  
l'employeur,  
peut aussi être sollicitée par le salarié  
soit auprès de son employeur,  
soit auprès du médecin du travail,  
en avertissant l'employeur de cette demande.

Cass. Soc. 12 nov.1997, BC V n°1359

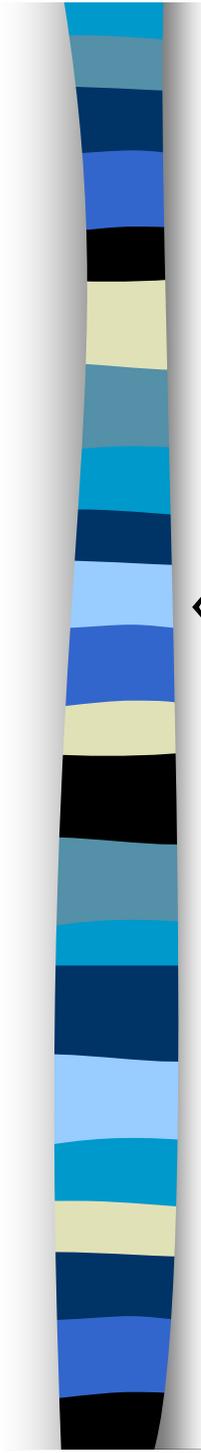
# En pré-reprise - R 241-51

**Je ne donne pas de fiche d'aptitude.**

**Tu ne donnes pas de fiche d'aptitude .**

**Il ne donne pas de fiche d'aptitude.**

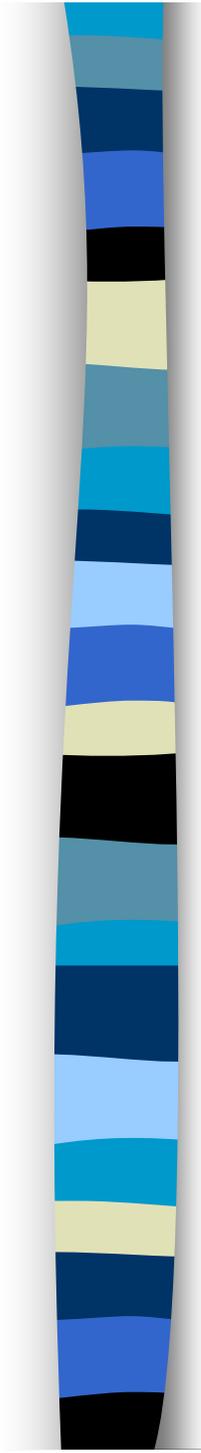
**Nous ne donnons pas ...**



# Visite de pré-reprise

## ◆ Article R241-51 :

« ... Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle. »

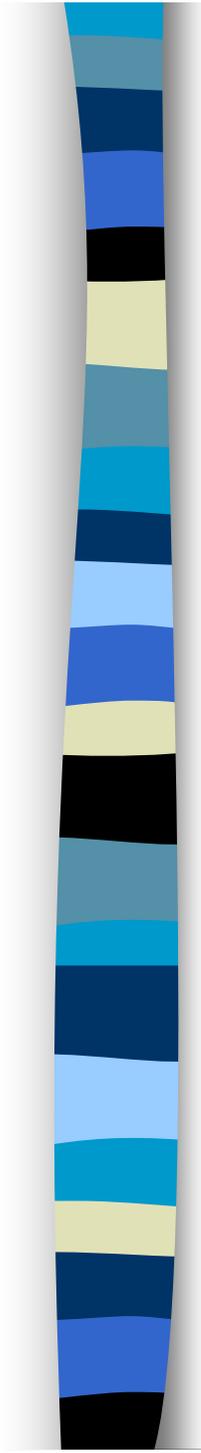


# Visite de pré-reprise

## Loi assurance maladie

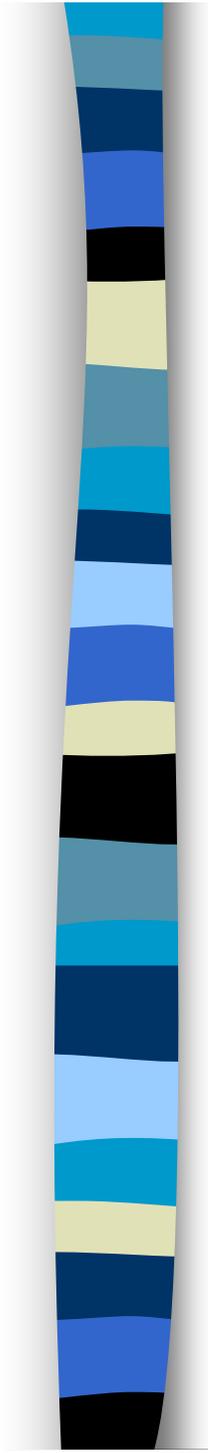
### Décret 23/12/04 - D. 323-3

« dans le cadre de ses missions, le médecin du travail, après l'examen médical de pré-reprise mentionné à l'article R. 241-51, organise avec l'accord du salarié, communique au médecin conseil sous 20 jours à compter de la réception de la saisine, les éléments pertinents à prendre en compte par ce dernier dans l'exercice de ses missions, notamment celles mentionnées aux articles L. 315-1, L. 315-2, L. 323-2 et L. 341-1 code de la sécurité sociale afin de préparer le retour a l'emploi »



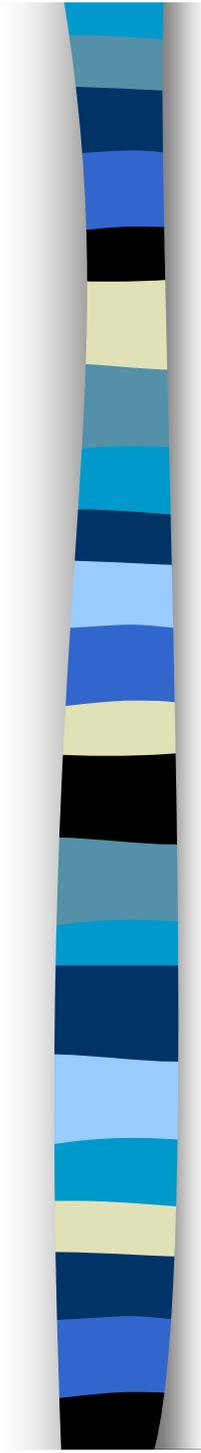
# INVALIDITE

**Si le médecin du travail procède à une visite de reprise à la demande de l'employeur ou du salarié, il doit se positionner en terme d'aptitude ou d'inaptitude au poste**



# Le constat de l'aptitude

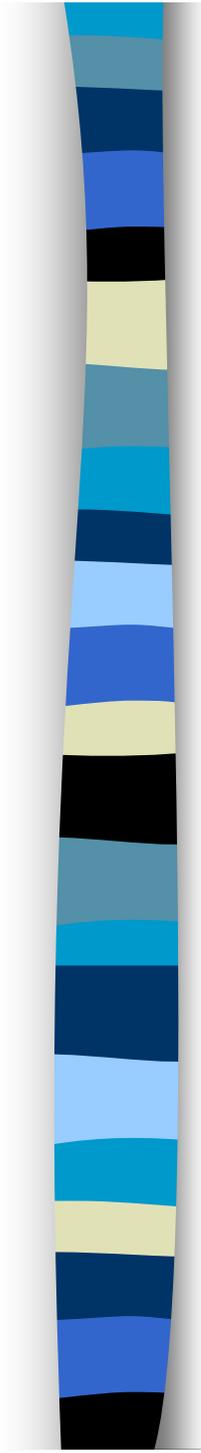
- ◆ Possible en une seule visite
- ◆ « Apte avec restrictions »
  - ↓ Si les restrictions envisagées ne permettent pas la poursuite « normale » du contrat de travail, alors le MT doit s'orienter sur une inaptitude.



# Constat de l'inaptitude

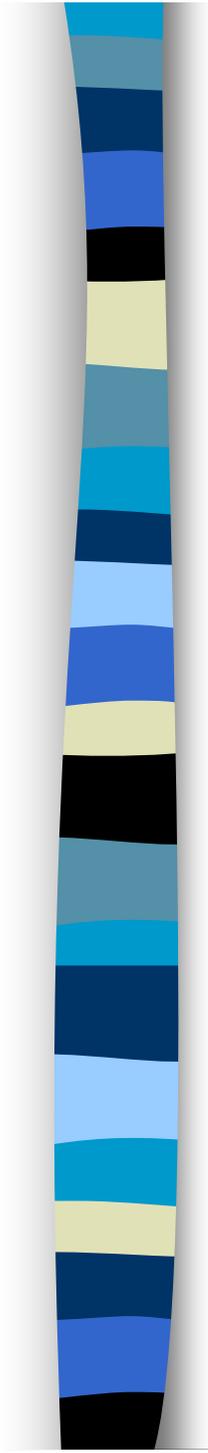
## R. 241-51-1

- ◆ Principe du double examen.
- ◆ 2 semaines espacent ces deux visites.
- ◆ Si danger immédiat : examen unique.
  - Mention du « danger immédiat »
  - Référence expresse à l'art. R. 241-51-1, mention « *R. 241-51-1, une seule visite* »  
Cass. Soc. 19 jan. 05, M. Chedet c/ Soé Ormat Tessier
  - **La seule mention de l'article R. 241-51-1 ne suffit pas** à caractériser la situation de danger immédiat  
Cass. Soc. 11 mai 05, M. Larnaudie c/ M. Ruandel
- ◆ Etude de poste obligatoire



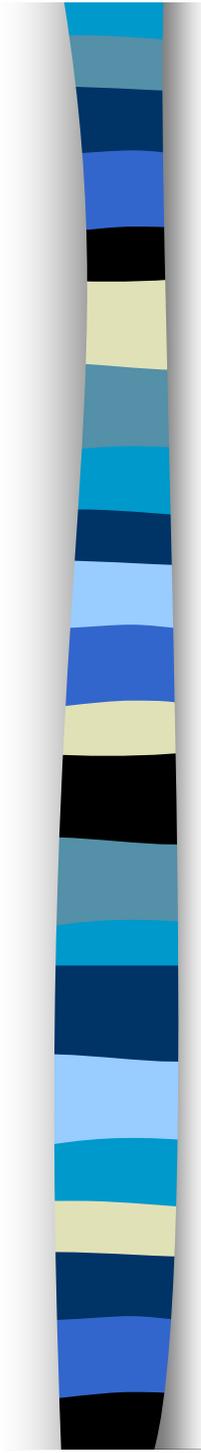
# Le 1er examen

- ◆ La 1<sup>ère</sup> visite met fin à la période de suspension du contrat de travail.
- ◆ Une visite de pré-reprise ne peut pas être considérée comme la 1<sup>ère</sup> des deux visites.



## Lors du 2<sup>nd</sup> examen

- ◆ Être aussi précis que possible sur les réserves et les propositions de mesures individuelles, de contre-indications ... car c'est **l'avis officiel d'inaptitude**.
- ◆ C'est à compter de la 2<sup>nd</sup> visite que court le délai d'un mois à l'issue duquel l'employeur doit reprendre le paiement du salaire s'il n'a ni reclassé, ni licencié le salarié.

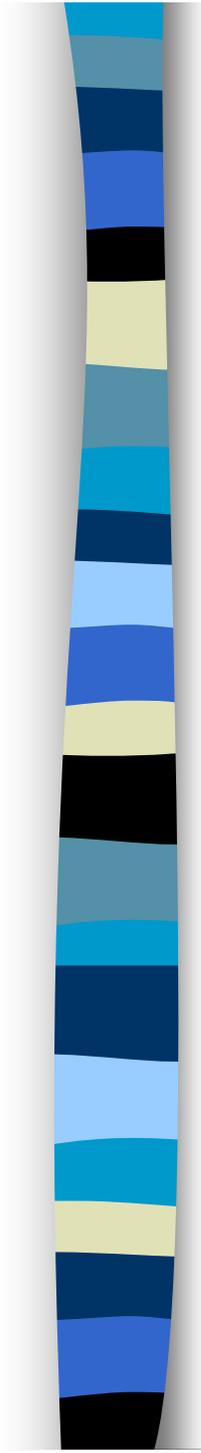


## Rémunération du salarié entre les deux visites prévues à R. 241-51-1

- ◆ L 'employeur ne peut être dispensé de payer la rémunération au salarié qui se tient à sa disposition que s 'il démontre qu 'une situation contraignante l 'empêche de fournir du travail.
- ↑ *Dans le cadre de la visite périodique, si le MT émet un avis d 'aptitude avec réserve, la situation contraignante n 'est pas caractérisée*

Cass. Soc. 15 juill. 98, Laboratoire Soludia c/ Mme Merstagh

→ Paiement du salaire



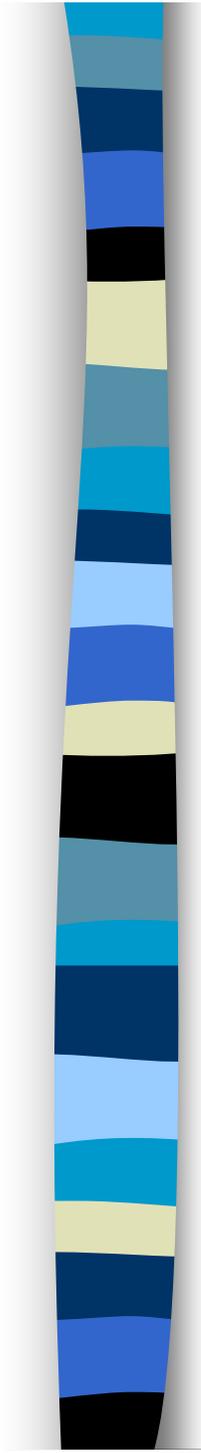
# Rémunération du salarié entre les deux visites prévues à R. 241-51-1

- ◆ Lorsque le médecin du travail déclare un salarié **inapte temporairement**, le refus par l'employeur de le laisser accéder à son poste de travail ne constitue **pas un trouble manifestement illicite ni une voie de fait** permettant au juge des référés d'ordonner la reprise du travail et le paiement des salaires

Cass. Soc. 21 jan. 97, Mme Spentzas c/ Institut Pasteur

- ◆ Dans le cadre de la **visite de reprise**, si le médecin du travail déclare le salarié **inapte**, inaptitude confirmée lors de la 2<sup>nd</sup>e visite, l'employeur n'est alors **pas tenu de verser au salarié une rémunération** pendant ces 15 jours.

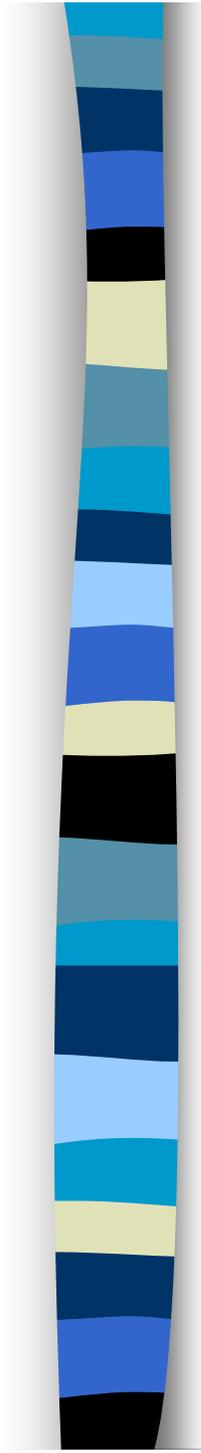
Cass. Soc. 10 nov. 98, Mme Rouich c/ Soé Sofidex

- 
- ◆ « Une Cour d'appel, qui a constaté que les visites pratiquées par le médecin du travail l'avaient été eu égard au poste de travail actuel, espacées de deux semaines (R. 241-51-1), a pu en déduire que l'intervention du médecin du travail **s'était inscrite en vue d'une reprise du travail ou d'un reclassement** au sens des alinéas 1 à 3 de R241-51, peu important l'envoi par le salarié d'avis de prolongation d'arrêts maladie de son médecin traitant.

Cass. Soc. 19 jan 05, Soé Groupe Carrère c/ Mme Corinne C.

Cass. Soc. 19 jan. 05, M. Rémy P. c/ Compagnie Abeille Vie

- ➔ Dans ce cas, si le salarié produit un arrêt de travail délivré par son médecin traitant, après la 1ère visite, la procédure du constat de l'inaptitude continue.

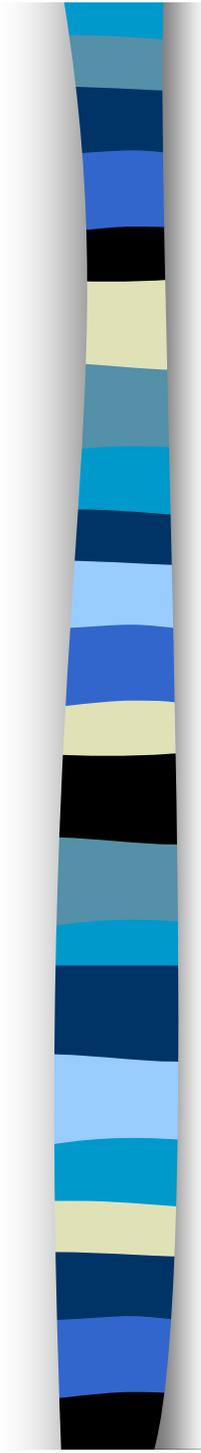


## **Nouvel Article L122-45-4**

**Créé par la Loi n°2005-102 du 11 février 2005  
pour l'égalité des droits et des chances, la  
participation et la citoyenneté des personnes  
handicapées**

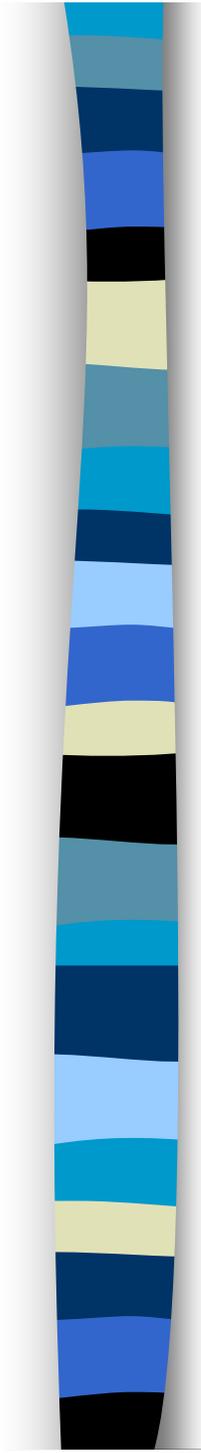
« Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination. »



# L 'avis du médecin du travail

- ◆ Le MT se positionne sur l 'aptitude du salarié à tenir son poste de travail.
- ◆ S 'il l 'estime inapte, il peut proposer des mesures individuelles.
- ◆ Les mesures individuelles proposées:
  - ↓ 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 ou mentale des travailleurs ». L. 241-10-1

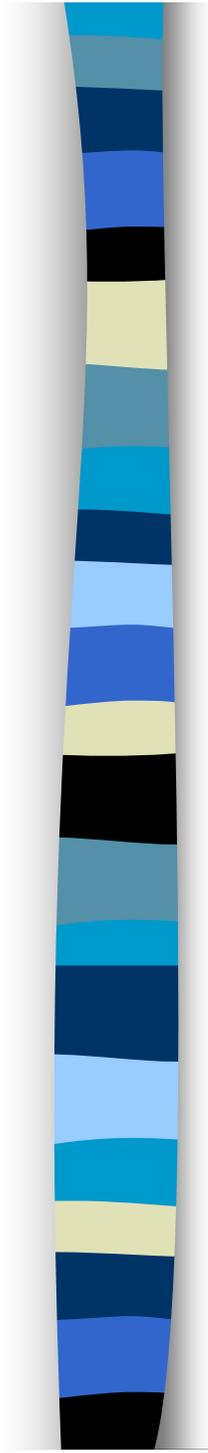


# L 'avis du médecin du travail

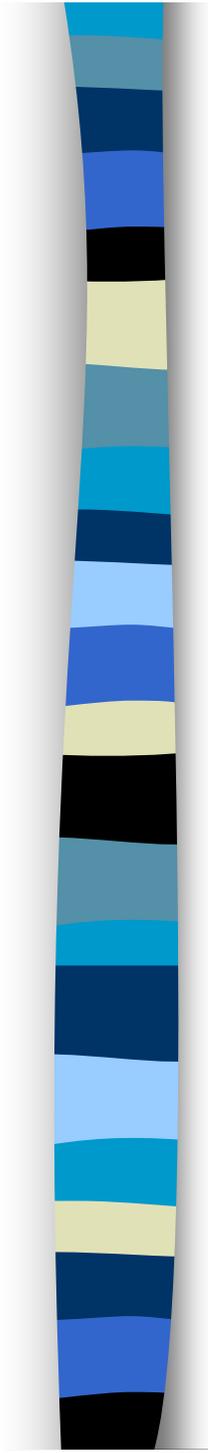
- ❖ CE 3 déc.03, Ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer c/ M. X,
  - ❖ Circulaire n°2004-06 du 24 mai 2004

Le médecin du travail doit motiver son avis :

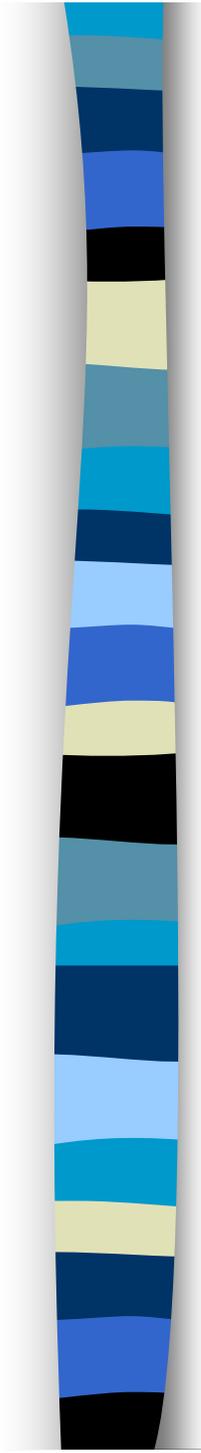
- ⑩ Eléments objectifs portant sur les capacités du salarié au regard du poste actuel afin d'orienter l'employeur dans sa recherche de reclassement.
- ⑩ Recommandations et contre-indications à exercer certaines tâches.



→ Il n'appartient pas au médecin du travail d'avaliser l'appréciation de l'employeur sur l'impossibilité de reclasser. Ce n'est pas de sa compétence.



# **La contestation de l'avis du médecin du travail**

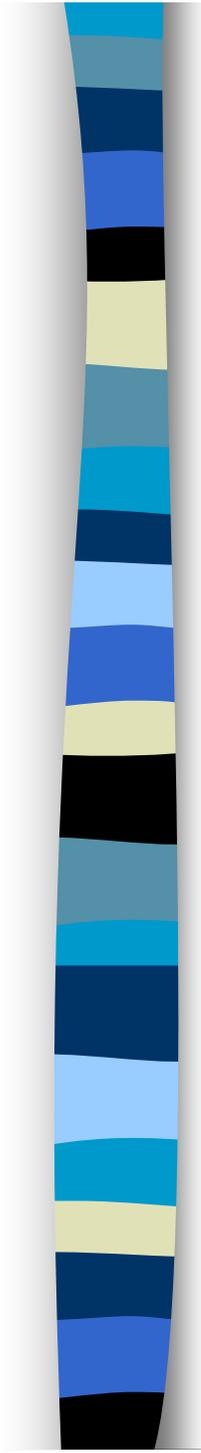


# Contestation de l'avis du MT

## L. 241-10-1

- ◆ Si difficulté ou désaccord, le salarié comme l'employeur peuvent contester l'avis rendu par le médecin du travail auprès de l'IT.
- ◆ Aucun délai.
- ◆ La saisine n'est pas suspensive mais l'employeur ne doit pas procéder de façon prématurée au licenciement du salarié sans prendre en considération la possibilité retenue par l'inspecteur du travail.

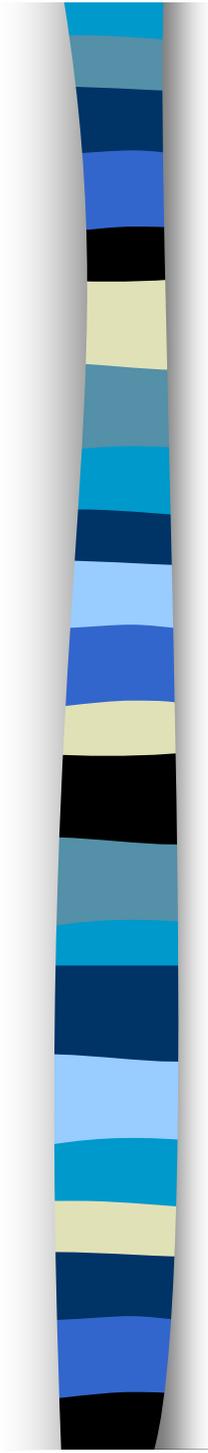
Cass. Soc. 28 jan 04, M. X c/ Soé Signaux Girod



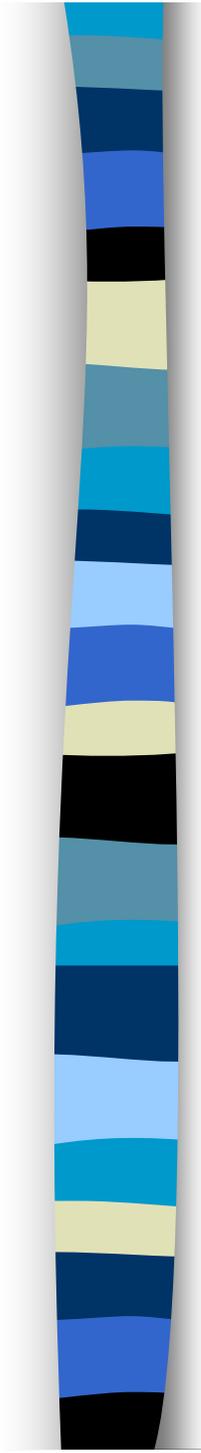
# Objet de la contestation

Que contester ?

- ◆ L 'aptitude ou l 'inaptitude.
- ◆ Les mesures individuelles, recommandations, indications ... que le médecin du travail aura mis dans son avis.

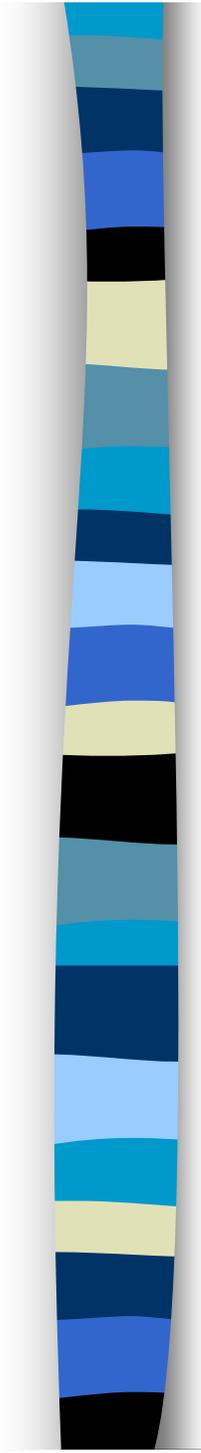


# La décision de l'inspecteur du travail



# Décision de l'IT

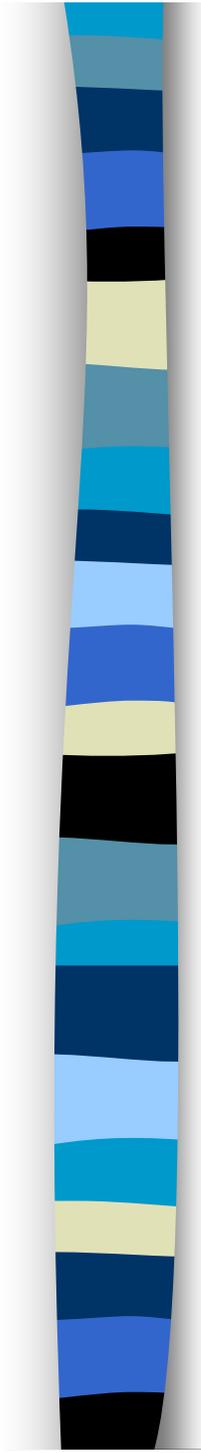
- ◆ Consultation du MIR. (enquête conjointe)
- ◆ L'IT infirme ou confirme l'avis du MT.
- ◆ Il se prononce sur l'aptitude du salarié.  
CE 4 oct. 1991, Société OCPR c/ Mme Barbier  
CE 6 avril 2001, Sarl Mondihalle
- ◆ Il ne se prononce pas sur le poste de reclassement proposé par l'employeur  
CAA Nantes 17 mai 01, Soé Fixamor
- ◆ La décision est motivée.
  - CE 3 déc. 2003, Ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer c/ M. X
  - Circulaire n°2004-06 du 24 mai 2004



## Compétence de l'IT après le licenciement du salarié

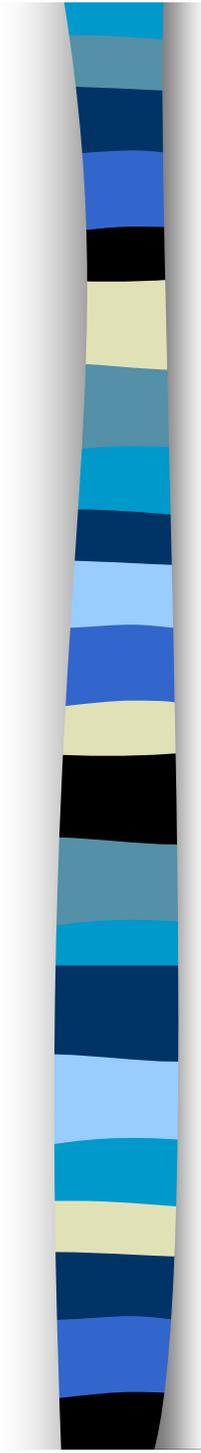
- ◆ L'inspecteur du travail, même saisi postérieurement au licenciement du salarié se prononce sur l'aptitude du salarié.

Cass. Soc. 9 février 05, Société Moulin des Gaults Holding c/ M. R.



# Motivation de la décision de l'IT

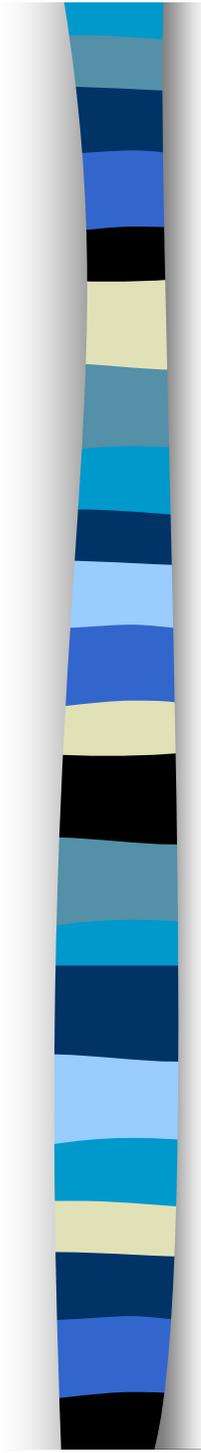
- ◆ Arrêt du 3 déc. 03 du Conseil d'Etat  
« la décision contestée devait comporter les considérations de fait propres à éclairer l'employeur et le salarié sur les tâches que ce dernier serait susceptible d'exercer dans l'entreprise »
- ◆ Circulaire DRT n°2004-06 du 24 mai 04
  - ↓ Eléments objectifs portant sur les capacités du salarié au regard du poste actuel
  - ↓ Recommandations et contre-indications à exercer certaines tâches.
  - ↓ Ces éléments permettront d'orienter l'employeur dans sa recherche de postes de reclassement



# Portée de la décision de l'IT

**Cass. Soc. 8 avril 04, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Charente-Maritime et des Deux-Sèvres c/ Mme X**

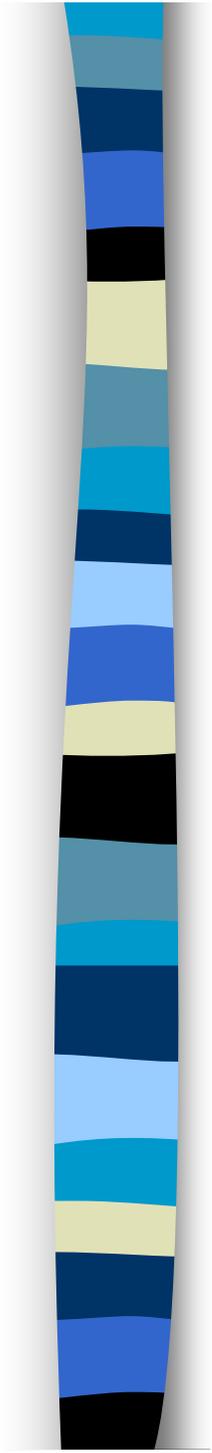
- ◆ Si le TA annule une décision de l'IT confirmant l'inaptitude du salarié ou si l'IT ne reconnaît pas l'inaptitude.
  - ↓ Le licenciement ne sera pas nul mais privé de cause.
  - ↓ Le salarié n'aura pas droit à réintégration mais à une indemnité ne pouvant être inférieure aux 6 derniers mois de salaire comme prévu par l'article L. 122-14-4.



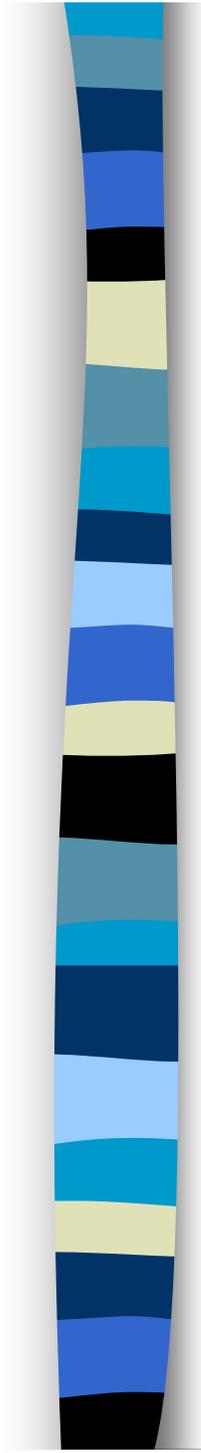
# Si l'IT annule l'avis du MT mais ne se prononce pas sur l'aptitude

Cass. Soc. 10 nov. 04

- ◆ Le « contrat est de nouveau suspendu » à partir de la décision de l'IT, donc, l'employeur n'est plus tenu de rémunérer le salarié à partir de cette date.
- ◆ Auparavant, les salaires perçus restent acquis.
- ◆ Le MT devra faire des nouveaux examens et rendre un nouvel avis, qui relanceront toute la procédure.



# L 'obligation de reclassement



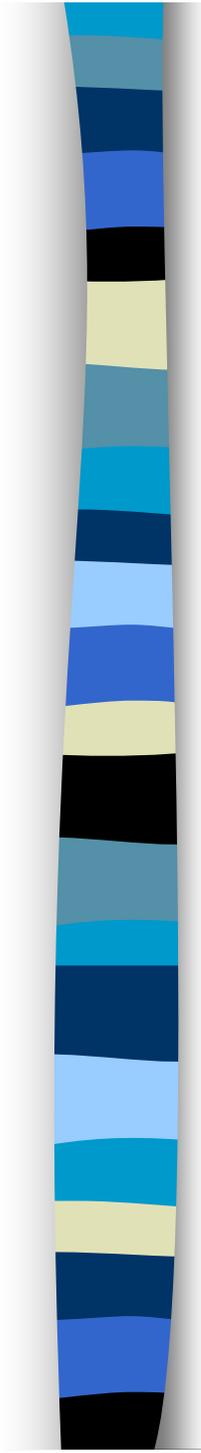
# L 'obligation de reclassement

- ◆ **L. 241-10-1** : Inaptitude constatée lors d 'une visite autre que la visite de reprise. (examen périodique R. 241-49, visite à la demande du salarié ou de l 'employeur R. 241-49)

*La jurisprudence en déduit une obligation de reclassement à la charge de l'employeur.*

Cass. Soc. 17 déc. 03, SA Cédi c/Lennon

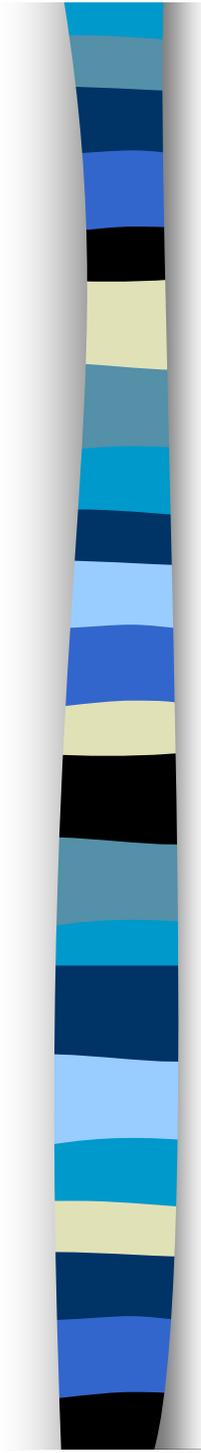
- ◆ **L. 122-24-4** : Inaptitude d'origine non prof.
- ◆ **L. 122-32-5** : Inaptitude d'origine prof.



# Contenu de l'obligation de reclassement

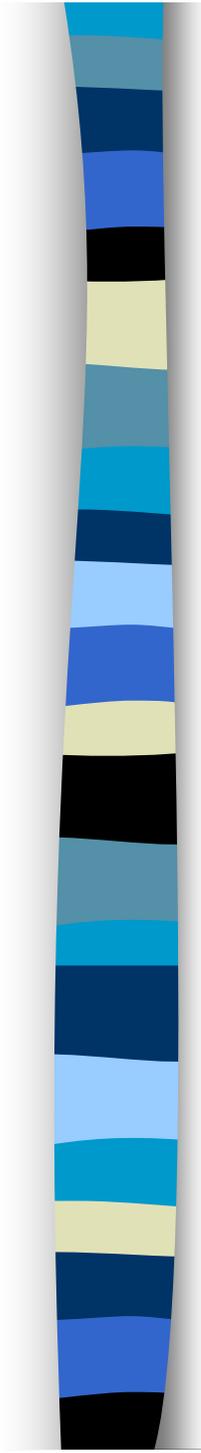
- ◆ Poste adapté aux capacités du salarié.
- ◆ Même si le MT n'a formulé aucune proposition.
- ◆ Au besoin, l'employeur les sollicite auprès du MT.
- ◆ Recherche au sein de l'entreprise, voire au sein du groupe.

Cass. Soc. 16 juin 1998, n°96-41877



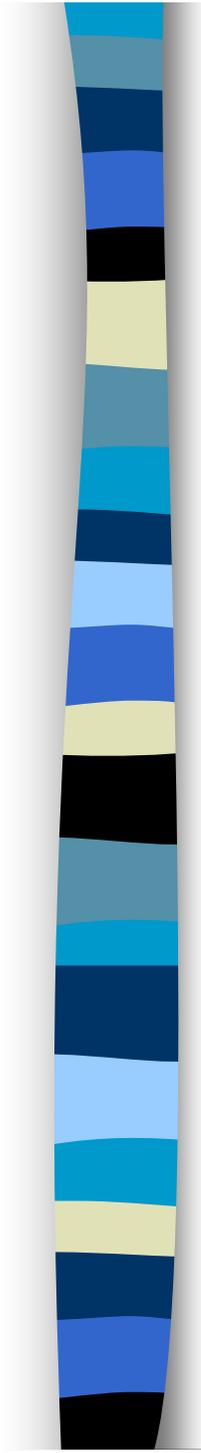
## Contenu de l'obligation de reclassement (suite)

- ◆ Si besoin par transformation de poste
- ◆ Si besoin par aménagement du temps de travail  
Cette disposition a été introduite dans l'article L 122-24-4 (auparavant, seulement prévue à l'article L. 122-32-5) par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées



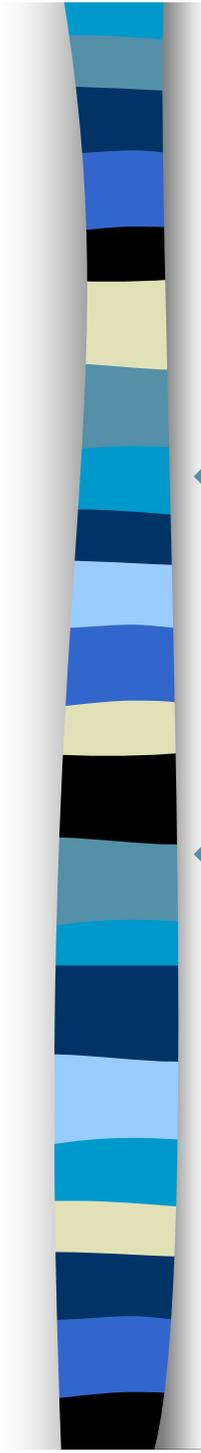
## Contenu de l'obligation de reclassement (suite)

- ◆ Même si le poste a été **supprimé** pendant l'arrêt
- ◆ La recherche doit s'étendre à **l'ensemble** des postes et activités, sans se borner aux exemples indiqués par le MT
- ◆ Même si le MT n'a pas donné d'indications et de contre-indications
- ◆ Même si le MT délivre un avis **d'inaptitude à tout emploi.**



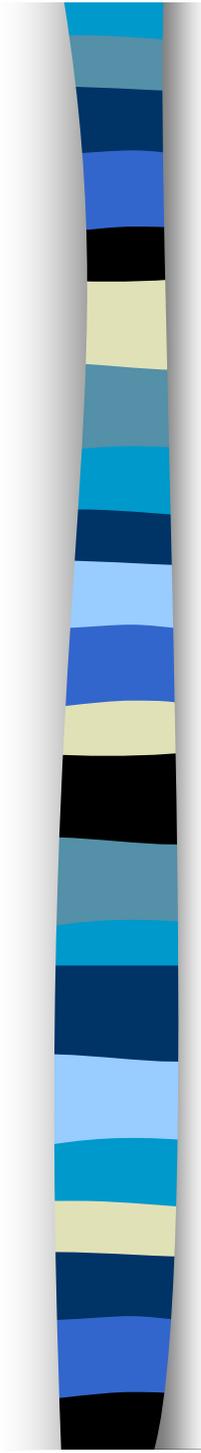
# Obligation de reclassement et inaptitude à tout poste

- ◆ L'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher la possibilité de reclassement **au sein de l'entreprise, et du groupe.**  
Cass. Soc. 7 juill. 04, M. Joël Q. c/ Soé La Flèche blanche
- ◆ L'avis d'inaptitude à tout emploi ne dispense pas l'employeur **d'établir** qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié.  
Cass. Soc. 7 juill. 04, Soé Garnier c/ M. Bernard M.
- ◆ L'employeur, dans le cadre de son obligation de reclassement doit lui faire des propositions de postes **adaptés à ses capacités.**  
Cass. Soc. 7 juill. 04, M. Ait Oulahiane c/ Soé Métaleurop Nord



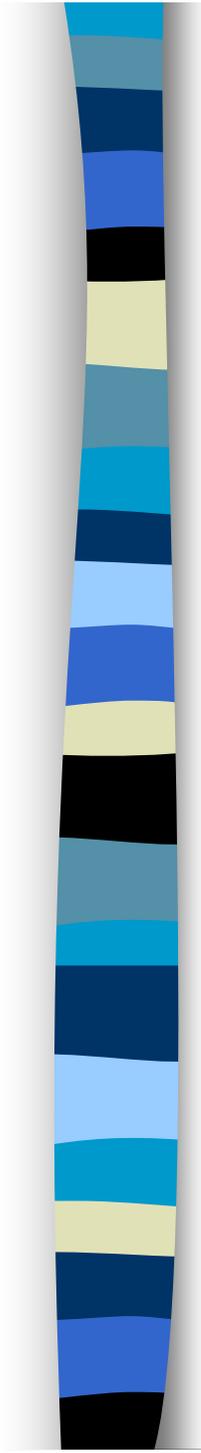
# Obligation de reclassement et inaptitude à tout poste

- ◆ Obligation, **quelle que soit la position prise par le salarié**, même s 'il déclare ne jamais plus pouvoir travailler  
Cass. Soc. 10 mars 04, Mme Fabre c/ Soé Guilbert France et a.
- ◆ Si le médecin du travail ne formule **aucune proposition**, l'employeur ne saurait se retrancher derrière ce silence pour justifier l'absence de reclassement et ce, même si le médecin a rendu un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.  
Cass.soc., 19/07/1995, BCV n° 254 ; 18/07/2000, BCV n° 295



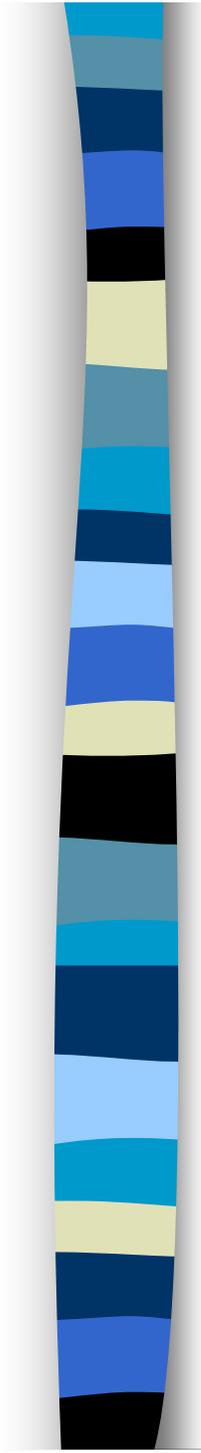
# Consultation des DP (AT-MP)

- ◆ Avis des DP après le 2<sup>nd</sup> examen.  
Cass. Soc. 15 oct. 02, Coopérative Maisadour c/ M. X
- ◆ Dans le cadre de L. 122-32-5, l'employeur n'est **pas tenu de recueillir l'avis des DP, collectivement** au cours d'une réunion.  
La consultation individuelle des DP est possible.  
Cass. Soc. 29 avril 03, M. X c/ Soé EFUBA
- ◆ Si les DP sont consultés mais qu'ils n'ont pas les **informations nécessaires** relatives au reclassement du salarié : Indemnité prévue à L. 122-32-7  
Cass. Soc. 13 juill.04, Soé Multi transports c/ M. B. et a



# L 'effort de reclassement

- ◆ Le Conseil des prud 'hommes est compétent pour apprécier les efforts de reclassement de l 'employeur.

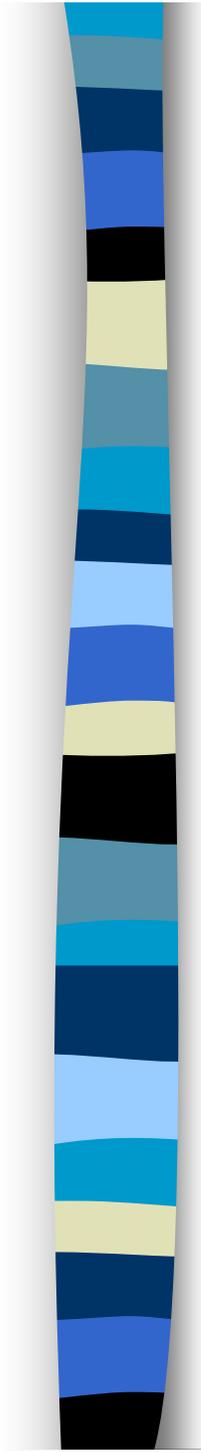


# Pendant le mois qui suit le constat de l'inaptitude

L. 122-32-5, 1<sup>er</sup> al. : Origine prof.

L. 122-24-4, al. 2 : Origine non prof.

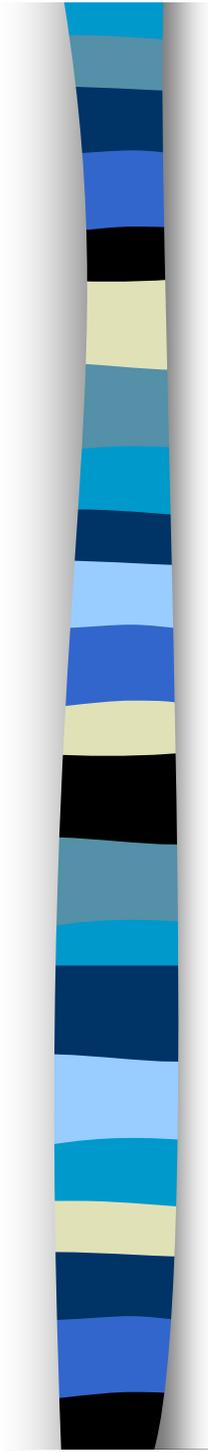
- ◆ L'employeur n'est tenu de reprendre le paiement du salaire qu'à l'issue d'un mois, s'il n'a pas réussi à reclasser son salarié, et qu'il ne l'a pas licencié.



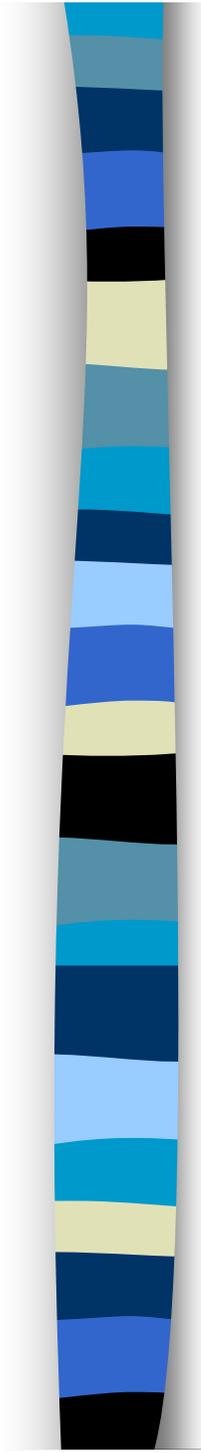
# A l'issue du délai d'1 mois

- ◆ Selon l'article L. 122-32-5 du Code du travail, si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur est tenu reprendre le versement du salaire.
- ◆ « Il en résulte que le salarié peut :
  - soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires,
  - soit faire constater la rupture du contrat de travail qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse »

Cass. Soc. 18 nov. 03, pourvoi n°01-43710



# **Le refus du poste de reclassement proposé**



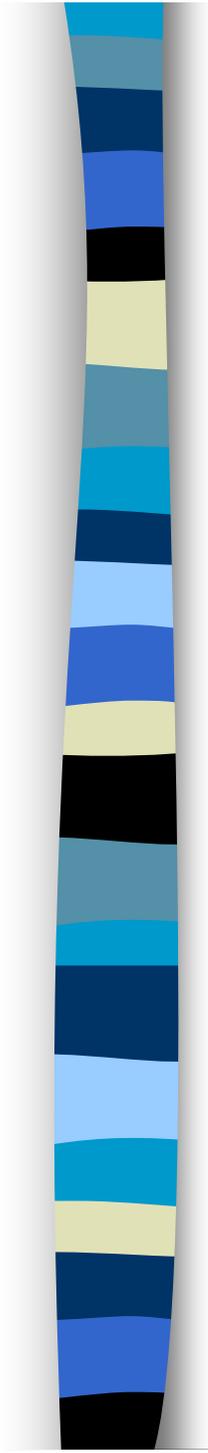
# Droit de refus d'un poste de reclassement par le salarié

- ◆ Ce refus ne peut constituer, en soi, une cause réelle et sérieuse de licenciement, lorsque le poste proposé entraîne une modification du contrat de travail.

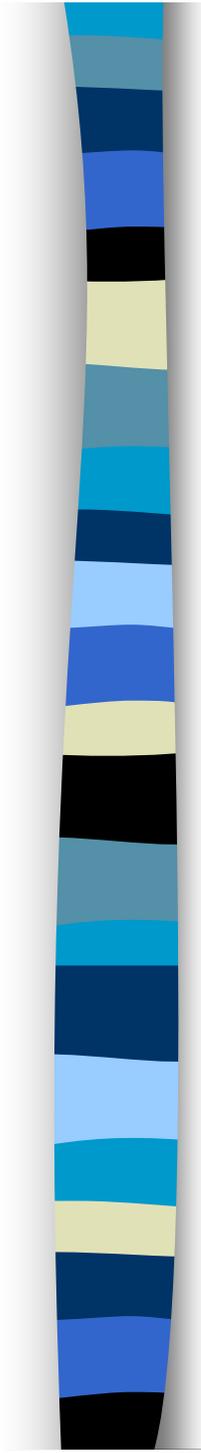
Cass. Soc. 9 avril 02 ,Angee c/ Sté Euro Disney

- ◆ “ La faute grave ne peut se déduire de ce seul refus ”, que le reclassement entraîne une modification du contrat de travail ou simplement des conditions de travail.

Cass. Soc. 9 avril 02, M<sup>elle</sup> Clerc et a. c/ Sté ECIA Industries 55

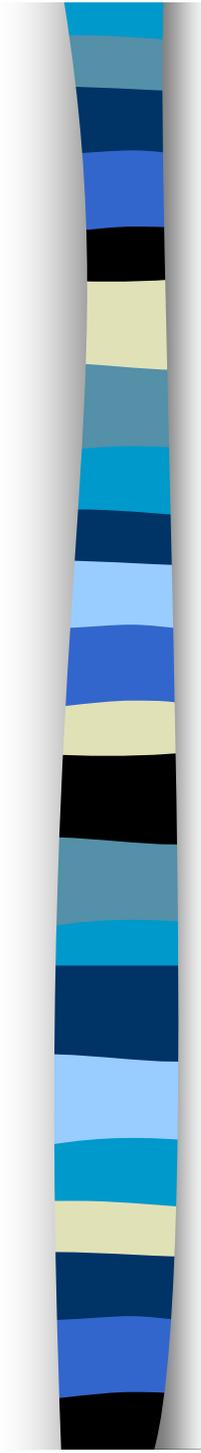


# **Le licenciement du salarié**



# Le licenciement du salarié

- ◆ L 'employeur ne peut licencier le salarié que s 'il est dans l 'impossibilité de le reclasser.
- ◆ L 'employeur doit pouvoir établir qu 'il ne peut reclasser le salarié.



## « L 'indemnité de préavis »

### ◆ Inaptitude d 'origine prof.

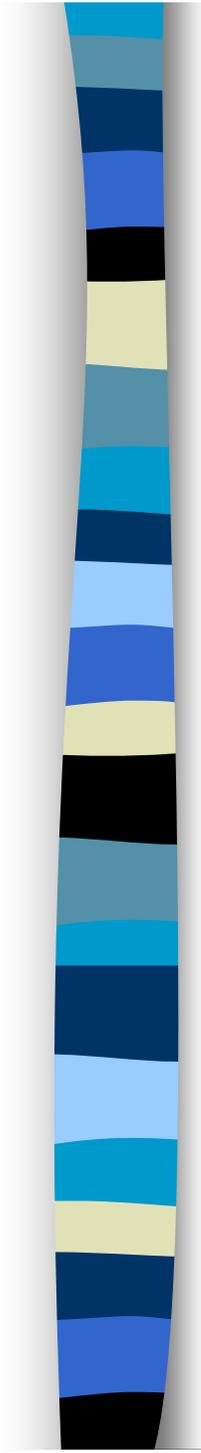
L 'article L. 122-32-7 prévoit que le salarié aura droit à une indemnité égale à celle prévue à l 'article L. 122-8.

### ◆ Inaptitude d 'origine non prof.

↓ Pas d 'indemnité de préavis.

Cependant, elle est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l 'employeur à son obligation de reclassement

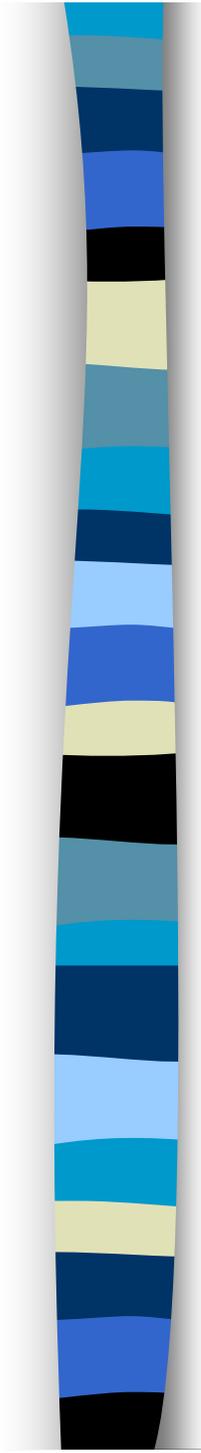
Cass. Soc. 26 nov. 02, Soé Peintamelec c/ M. Nadot



# **Indemnité de licenciement**

## **Inaptitude d'origine non prof.**

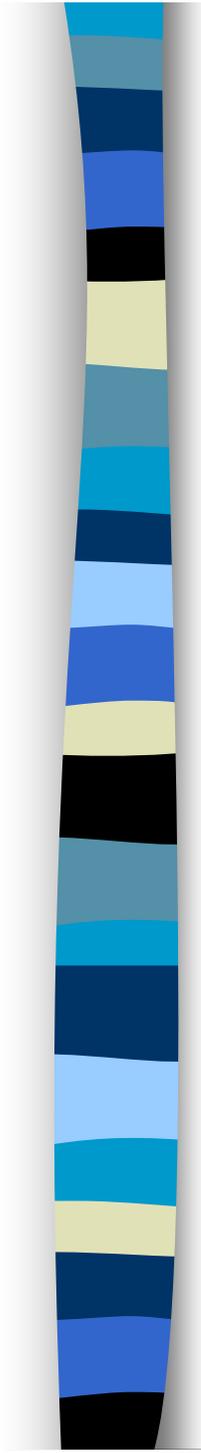
- ◆ Indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 122-9 (montant prévu à l'article R. 122-2) ou conventionnelle.
- ◆ Pas d'indemnité compensatrice de préavis vu que le salarié n'est pas en mesure de l'effectuer.



# Indemnité de licenciement Inaptitude d'origine prof.

## L. 122-32-6

- ◆ Indemnité spéciale de licenciement, sauf disposition conventionnelle plus favorable, égale au double de l'indemnité légale prévue à l'article L. 122-9
- ◆ Indemnité compensatrice égale au montant de celle prévue à l'article L. 122-8 (indemnité de préavis)
- ◆ Ces indemnités ne sont pas dues s'il est établi que le refus du salarié est abusif.



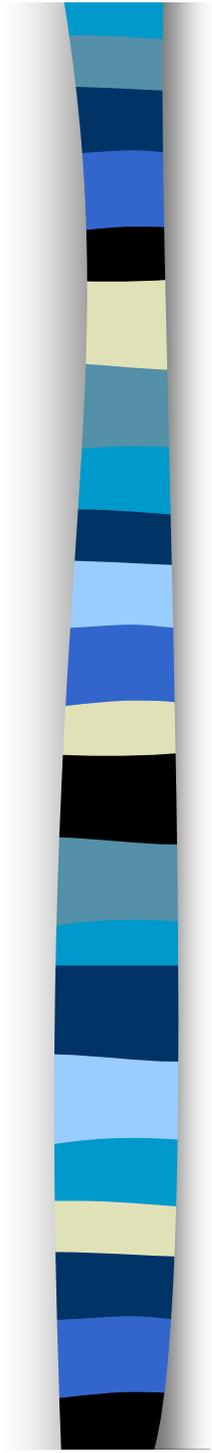
## Par ailleurs ...

- ◆ « la salariée ayant été déclarée inapte à son emploi par le médecin du Travail à la suite d'un accident du travail, ce qui lui ouvrait droit au bénéfice des dispositions de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, l'employeur **ne pouvait dès lors la licencier pour motif économique** »

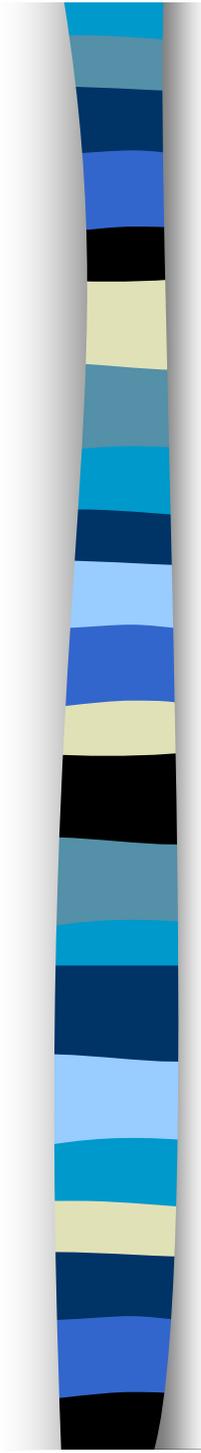
Cass. Soc. 14 mars 2000, Soé Gel'y c/ Mme Lucas

- ◆ Suite à un avis d'inaptitude émis par le MT, la **résiliation du contrat de travail, d'un commun accord** entre le salarié et l'employeur est **illégal**.

Cass. Soc. 12 février 2002, M. Ruban c/ Soé Novello

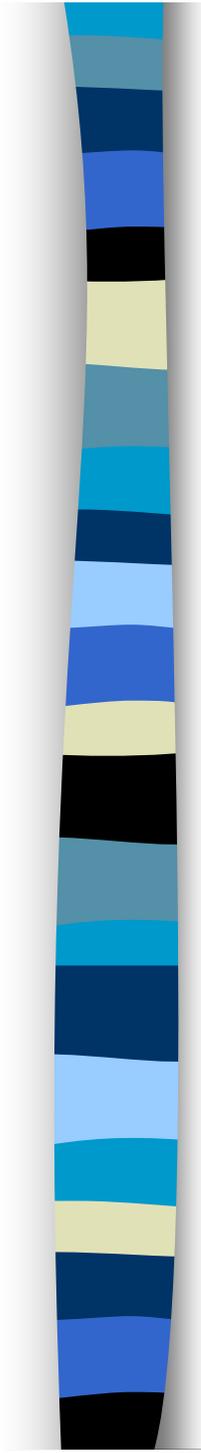


# CDD et avis d'inaptitude



# CDD et inaptitude d'origine professionnelle

- ◆ **L. 122-32-8** prévoit les cas de rupture d'un CDD : Accord des parties, faute grave ou force majeure. Or, l'inaptitude n'est pas un cas de force majeure
- ◆ **L. 122-32-9** : En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur peut demander la **résolution judiciaire** du contrat de travail

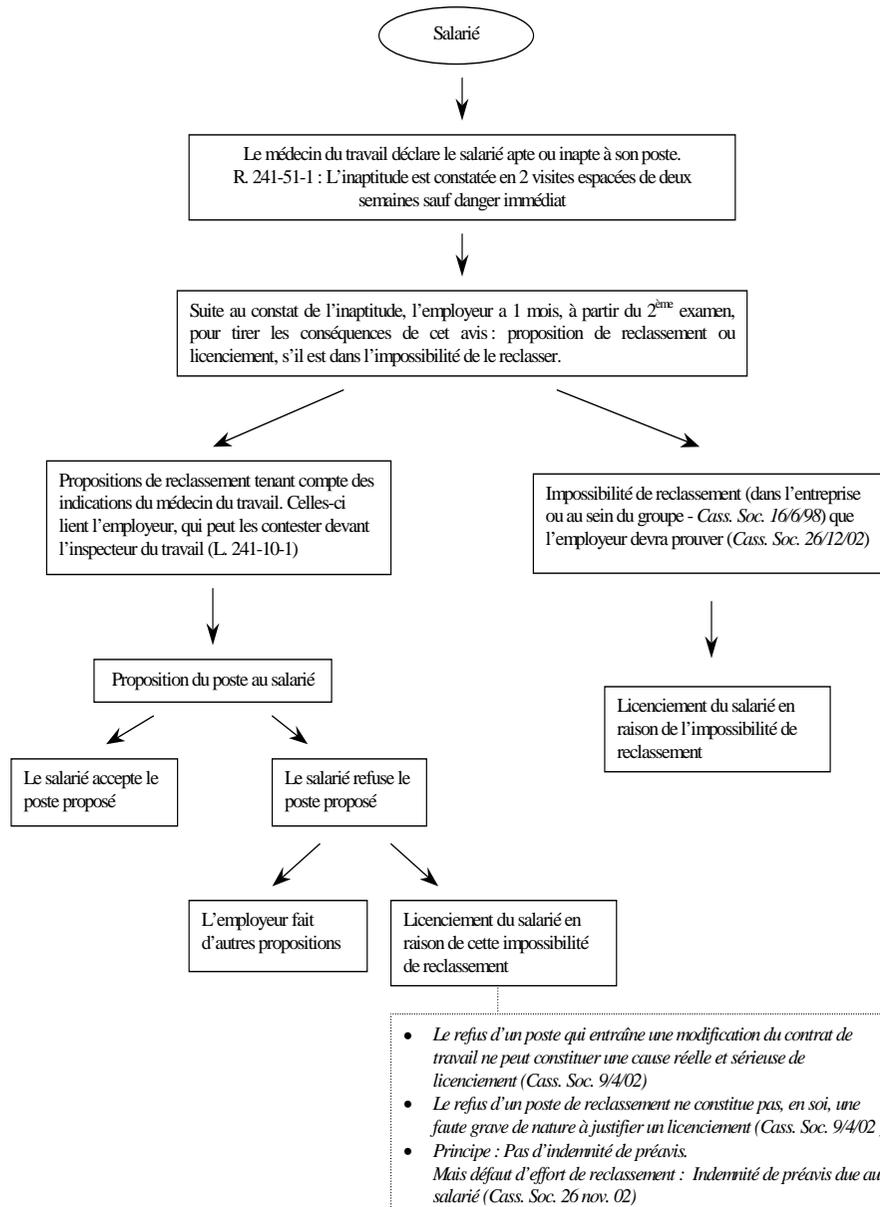


# CDD et inaptitude d'origine non professionnelle

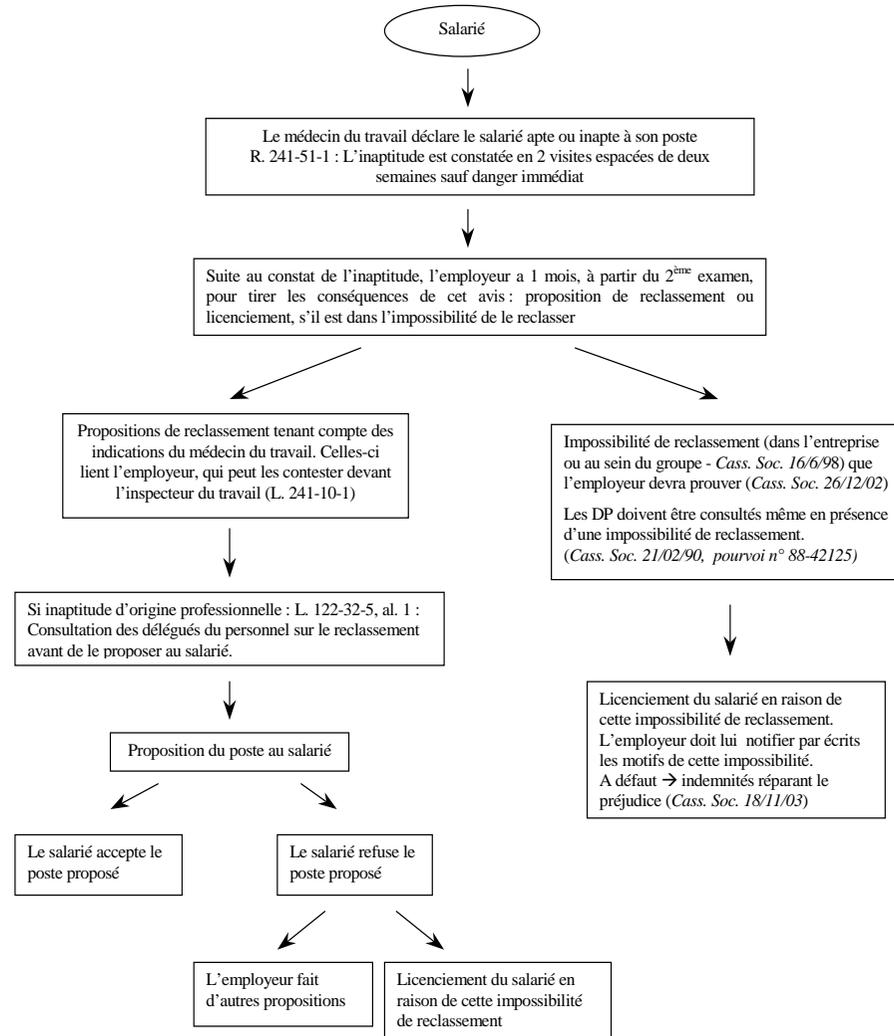
- ◆ Le salarié n'a pas droit à une rémunération jusqu'au terme du contrat, dans la mesure où il ne peut exercer effectivement ses fonctions en raison de son inaptitude.
- ◆ Cependant, il peut prétendre à l'attribution de dommages-intérêts résultant du préjudice subi.

Cass. Soc. 18 nov. 03, Soé Chambedis c/ Mme X,  
Pourvoi n°01-44.280, Fiche DRT 2003.762

## Procédure Inaptitude d'origine non-professionnelle – L. 122-24-4



## Procédure Inaptitude d'origine professionnelle – L. 122-32-5



- *Indemnité : L. 122-32-6 du code du travail*
- *Le refus d'un poste qui entraîne une modification du contrat de travail ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 9/4/02)*
- *Le refus d'un poste de reclassement ne constitue pas, en soi, une faute grave de nature à justifier un licenciement (Cass. Soc. 9/4/02)*