

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE



L'inaptitude est une incapacité physique ou mentale du salarié à exercer une partie ou l'ensemble des missions qui lui sont confiées. Elle constitue une exception très encadrée au principe d'interdiction de licencier un salarié au regard de son état de santé.

L'inaptitude totale ou partielle correspond à une situation d'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et la charge physique et/ou mentale dont est assorti son emploi, elle ne peut être constatée que par le médecin du travail.

L'inaptitude n'est à confondre ni avec l'incapacité (qui résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) reconnue par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, ni avec l'invalidité constatée par le médecin conseil de la Sécurité Sociale. Seul le médecin du travail est compétent pour constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail.

Il convient de distinguer deux types d'inaptitude : l'inaptitude professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) et l'inaptitude non professionnelle.

I. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

L'article R4624-42 du code du travail précise :

« Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1) S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste;
- 2) S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste;
- 3) S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée;
- 4) S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La

notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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 ».

1 LE PRINCIPE : UN SEUL EXAMEN MEDICAL

Seul le médecin du travail est compétent pour se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude peut être délivré à l'occasion de n'importe quelle visite médicale effectuée par le salarié auprès du médecin du travail.

Depuis le 1er janvier 2017, un seul examen médical auprès du médecin du travail suffit pour constater l'inaptitude.

2 L'EXCEPTION : DEUX EXAMENS MEDICAUX

C'est uniquement lorsque le médecin du travail, suite à un premier examen médical, l'estime nécessaire qu'un second examen est organisé, ce dernier doit être réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier

examen (C. trav., art. R. 4624-42).

Il ne s'agit pas d'un délai minimum mais d'un délai maximum : la seconde visite ne peut avoir lieu plus de 15 jours calendaires après la première.

QUESTION

? Peut-on contester l'avis du médecin du travail ?

Le salarié et l'employeur peuvent contester l'avis du médecin du travail, qu'il s'agisse d'un avis d'inaptitude ou d'aptitude du salarié.

La partie contestataire doit saisir la formation en référé du Conseil de Prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis. Le Conseil de Prud'hommes peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation.

Le demandeur doit informer le médecin du travail de la contestation de l'avis ou de la mesure que ce dernier a émis.

La partie contestataire doit saisir la formation en référé du Conseil de Prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis. Le Conseil de Prud'hommes peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation.

Le demandeur doit informer le médecin du travail de la contestation de l'avis ou de la mesure que ce dernier a émis.

II. L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DU SALARIÉ INAPTE

A la suite de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, il convient d'obtenir auprès de ce dernier la confirmation qu'il s'agit soit d'une inaptitude d'origine non professionnelle, soit d'une inaptitude d'origine professionnelle. La réponse à cette question permettra de déterminer les indemnités auxquelles le salarié pourra prétendre. Nous vous conseillons d'obtenir un écrit du médecin du travail sur cette question.

1 LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT

Lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités. Toutefois, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement dans deux cas bien précis, lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que :

- « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »,

OU

- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

Lorsque l'une de ces deux mentions figure sur l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur n'a pas l'obligation de rechercher un reclassement, il peut donc convoquer directement le salarié à un entretien préalable au licenciement.

De même, pour les salariés en contrat d'apprentissage, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement (C. trav., art. L.6222-18)

Hormis ces cas, l'employeur doit obligatoirement rechercher un reclassement. Cette recherche doit s'étendre à l'ensemble des activités de l'entreprise et le cas échéant au sein du groupe auquel elle appartient.

Pour lui permettre d'effectuer cette recherche, l'employeur devra solliciter les propositions du médecin du travail.

Le salarié ne fournissant aucun travail, l'obligation pour l'employeur de le rémunérer à compter de l'avis d'inaptitude (ou du second examen médical dans l'hypothèse d'une inaptitude constatée à l'issue de deux visites de reprise), se trouve suspendue, pendant une durée limitée à un mois maximum. Si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié à l'issue de ce délai d'un mois, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire dès l'expiration de ce délai.

Le salarié peut demander à son employeur d'être en congés payés durant ce délai d'un mois, afin de percevoir une rémunération. En revanche, l'employeur ne peut pas contraindre le salarié à prendre ses congés payés légaux ou conventionnels.

Lors de la reprise du paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois, le salarié acquerra à nouveau des droits à congés payés et ce, jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Le délai d'un mois commence à courir à compter du jour de la déclaration définitive d'inaptitude du salarié.

A l'issue du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude, l'employeur est donc tenu de reprendre le paiement du salaire. Il ne peut substituer cette obligation par le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés (Cass. soc., 1er mars 2017, n° 15-28.563).

EXEMPLE

Un salarié est déclaré inapte lors de son examen médical de reprise. L'avis est rendu par le médecin du travail en date du 14 février, le délai d'un mois commence à courir à cette date. Ainsi, si à la date du 14 mars, l'employeur n'a pas reclassé ou licencié le salarié, il sera tenu de reprendre le paiement du salaire jusqu'à la notification du licenciement.

QUESTION

? L'employeur doit-il rechercher le reclassement en interne (au sein même de la structure) et à l'externe (au sein d'autres structures) ?

L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de reclassement en interne, c'est-à-dire au sein même de la structure. Toutefois, les juges étudiant de très près les démarches de reclassement mises en œuvre par l'employeur, il peut être judicieux de rechercher le reclassement du salarié en externe, et solliciter par mails ou courriers recommandés d'autres structures. Nous vous invitons à prendre connaissance des trames de courrier disponibles dans le guide pratique de l'employeur, disponible sur notre site : www.elisfa.fr

Le reclassement doit être recherché parmi tous les postes disponibles dans l'entreprise y compris parmi les postes en contrat à durée déterminée.

1.1 Cette obligation de reclassement doit en principe s'effectuer avec le médecin du travail

Le code du travail, fait peser sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, et ce, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'employeur doit proposer au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition doit prendre en compte 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.

L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (C. trav., art. L. 4624-4).

Plus précisément, le médecin du travail doit indiquer, dans les conclusions écrites qu'il rédige à l'issue de la visite médicale de reprise, les considérations de fait de nature à éclairer l'employeur sur son obligation de proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités et notamment les éléments objectifs portant sur ses capacités qui le conduisent à recommander certaines tâches en vue d'un éventuel reclassement dans l'entreprise ou, au contraire, à exprimer des contre-indications.

L'employeur est tenu de rechercher les postes vacants dans sa structure qui correspondraient non seulement aux capacités du salarié mais aussi aux propositions formulées par le médecin du travail dans ses conclusions écrites (avis d'inaptitude).

Si le médecin du travail n'est pas très explicite sur ses avis d'inaptitude, il est conseillé à l'employeur de l'interroger en lui adressant une lettre recommandée avec accusé de réception lui demandant de se prononcer sur les possibilités de reclassement du salarié. En effet, l'absence de diligence de l'employeur peut lui être reproché ultérieurement en cas de contentieux (Cass.soc., 10 juillet 2019, N°18-15.081).

ATTENTION

! Nous vous informons que l'absence de proposition du médecin du travail ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement.

Si le médecin du travail est explicite sur ses avis d'inaptitude, 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.

1.2 Cette obligation de reclassement s'effectue avec le Comité Social et Economique (CSE)

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement constitue un préalable obligatoire.

Ainsi, dans le cadre d'une inaptitude, il conviendra de recueillir l'avis du CSE quant aux propositions de reclassement, et ce préalablement à la communication des propositions de reclassement au salarié déclaré inapte.

L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement du salarié inapte pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause (Cass. soc., 15 déc. 2015, n° 14-14.688).

Toutefois, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis 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, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le CSE (Cass.soc., 8 juin 2022 n°20-22500).

2 EN CAS DE PROPOSITIONS DE RECLASSEMENT

Si des possibilités de reclassement existent, l'employeur doit les proposer au salarié. Nous vous conseillons,

dans un souci de preuve, de les établir par écrit le plus précisément possible et d'indiquer un délai de réponse. Aucun délai légal n'est imposé. Toutefois, il convient de laisser un délai raisonnable au salarié pour étudier toute proposition de reclassement.

Le refus du salarié d'un poste proposé n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement (Cass soc 27 janvier 2016, N°14-18.891). Par ailleurs, le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur ne peut constituer, en soi, une faute grave (Cass. Soc., 20 janvier 2010, n°08-45.017).

Il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé au motif de l'impossibilité de reclassement et de son inaptitude.

QUESTION

? L'employeur peut-il proposer n'importe quels postes au titre de son obligation de reclassement ?

Les juges sont très sévères pour apprécier les démarches de reclassement entamées par l'employeur. Ils considèrent, à ce titre, que le reclassement du salarié inapte doit s'opérer, dans la mesure du possible, dans un emploi adapté à ses capacités et aussi comparable que possible au poste précédent. La prise en compte des conclusions du médecin du travail ne suffit donc pas. Il faut que l'emploi proposé corresponde aux capacités du salarié.

Pour exemple, si le médecin du travail préconise un reclassement à un poste administratif, l'animateur déclaré inapte ne pourrait pas être reclassé sur un poste de comptable puisque cela nécessiterait des compétences spécifiques qu'il n'aurait pu acquérir que par une formation initiale. Si le reclassement ne peut se faire que par une modification du contrat de travail engendrant notamment une perte de salaire, il conviendra de recueillir l'accord préalable du salarié qui est en droit de refuser.

3 EN L'ABSENCE DE RECLASSEMENT

Bien que l'obligation de reclassement ne soit qu'une obligation de moyen (c'est-à-dire une obligation de rechercher le reclassement sans être sanctionné si l'on n'y parvient pas), il s'agit d'une obligation de moyen renforcée.

L'employeur doit établir la preuve de l'impossibilité du reclassement et qu'il a satisfait à son obligation.

Si le médecin du travail a émis des propositions, l'employeur est tenu de les prendre en considération. En cas

de refus, il doit faire connaître au médecin du travail et au salarié, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le CSE doit également être consulté même en l'absence de proposition de reclassement. Dès lors qu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement, y compris si aucun poste de reclassement ne peut être proposé (Cass. Soc 30 septembre 2020, 19-16.488).

Si aucun poste compatible avec l'état de santé du salarié et les prescriptions du médecin du travail est disponible dans l'entreprise, le CSE doit tout de même émettre un avis sur la situation du salarié. A ce titre, d'autres mesures de reclassement pourront être envisagées sauf dans le cas où le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis 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* » (Cass.soc 8 juin 2022 n°20-22500)..

ATTENTION

! L'employeur doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement s'il ne peut pas proposer un autre emploi au salarié.

III. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'aucun reclassement n'est possible ou que le salarié a refusé un reclassement éventuel, l'employeur doit mettre en œuvre une procédure de licenciement dans un délai d'un mois à compter du dernier avis d'inaptitude. Il ne s'agit pas d'un délai maximum pour pouvoir licencier le salarié mais bien d'un délai incitatif. Si le salarié n'est ni reclassé ni licencié dans ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le paiement de son salaire.

1 LE SALARIÉ SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

1.1 Respect de la procédure propre au licenciement

- Convocation à l'entretien préalable : respect d'un délai minimum de 5 jours ouvrables pleins entre la convocation à l'entretien et la date de l'entretien, soit environ une semaine. Le jour de remise de la lettre contre décharge ou de sa présentation par lettre recommandée ne compte pas dans le délai, pas plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable. Ainsi, le délai de 5 jours ouvrables démarre à compter du lendemain de la réception par le salarié de la convocation.

- Notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception : respect d'un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable. Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prolongé au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Le licenciement a pour double fondement juridique l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de son reclassement. Vous devez alors impérativement mentionner ces 2 éléments dans la lettre de licenciement, faute de quoi celle-ci n'est pas suffisamment motivée et le licenciement peut être considéré comme abusif (*Cass.soc. 9 avril 2008, n°07-40356*).

En cas de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé (mandat de délégué syndical, élu du CSE...), une autorisation de l'Inspection du Travail doit être obtenue avant de notifier au salarié son licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

QUESTION



A quelle date le contrat prend-il fin ?

Qu'il s'agisse d'une inaptitude professionnelle ou non professionnelle, la loi rend effective la rupture du contrat à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Bien que les droits du salarié inapte soient appréciés à la date de fin du préavis non effectué (calcul de son ancienneté, de ses droits au CPF...), dès la notification du licenciement, il convient de mettre à sa disposition les documents de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail, solde de tout compte).

Précisons que lorsque l'indemnité compensatrice de préavis est due (cas d'inaptitude professionnelle) elle n'ouvre pas de droit à indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.

1.2 Conséquences financières

Le licenciement pour inaptitude ouvre droit pour le salarié au versement de différentes indemnités en fonction de l'origine de l'inaptitude.

• En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

Le salarié pourra prétendre au versement :

- d'une indemnité de licenciement qui ne pourra être inférieur soit à l'indemnité légale soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement (selon le plus favorable pour le salarié),
- d'une indemnité compensatrice de congés payés.

En principe, le salaire de référence à prendre en compte pour calculer l'indemnité de licenciement correspond soit au douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit au tiers de la ré-

munération des 3 derniers mois. Toutefois, lorsque le contrat du salarié a été suspendu pour maladie au cours des derniers mois précédant la rupture du contrat, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.

ATTENTION



Dans le cadre d'une inaptitude d'origine non professionnelle, le préavis ne pouvant être effectué et cette impossibilité n'étant ni du fait de l'employeur, ni du fait du salarié, l'indemnité de préavis n'est en conséquence pas due, sauf usage plus favorable dans la structure.

• En cas d'inaptitude d'origine professionnelle

Le salarié pourra prétendre au versement :

- d'une indemnité compensatrice de congés payés,
- d'une indemnité compensatrice de préavis,
- d'une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est déterminé selon les modalités suivantes.

L'indemnité de licenciement à verser au salarié sera la plus favorable entre :

- le double de l'indemnité légale de licenciement (à savoir 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté, multipliés par 2),
- l'indemnité conventionnelle de licenciement (à savoir 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 6 mois de salaire pour un non cadre et 9 mois de salaire pour un cadre).

L'indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Précisons que l'indemnité conventionnelle s'applique dès que le salarié remplit les conditions d'ancienneté requises (2 ans d'ancienneté pour les non cadres et 1 an pour les cadres). En revanche, l'indemnité spéciale de licenciement (le double de l'indemnité légale) est due quelle que soit l'ancienneté du salarié (*Cass.soc. 8 avril 2009 n°07-45234*).

ATTENTION



Dans le cadre d'une inaptitude, l'indemnité conventionnelle de licenciement n'est jamais doublée.

QUESTION

? Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ?

La conclusion d'une rupture conventionnelle a été admise par la Cour de cassation avec un salarié déclaré inapte suite à un accident de travail (Cass.soc., 9 mai 2019 n°17-28.767). Toutefois, l'administration ne va pas dans le sens de la Cour de cassation et n'admet pas cette possibilité (cir DGT 2008-11 du 22 juillet 2008 §III-B; cir DGT 2009-4 du 17 mars 2009).

Dans le cas où vous êtes confrontés à une telle situation, nous vous invitons à prendre contact avec le pôle juridique Elisfa.

ATTENTION

! En cas de non-respect de la procédure (par exemple non-respect de l'obligation de recherche de reclassement) le licenciement prononcé pourra être déclaré :

- soit sans cause réelle et sérieuse : le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'employeur ou le salarié refuse cette réintégration, le juge condamne l'employeur à payer au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par le Code du travail, en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. (Cf.

Rubrique 12 « Rupture du contrat de travail », Fiche Licenciement pour motif personnel : motifs de licenciement et sanctions

- soit nul : le salarié peut être réintégré ou obtenir une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois

1.3 Récapitulatif des différences entre l'inaptitude professionnelle et non professionnelle

	Inaptitude professionnelle	Inaptitude non professionnelle
Avis du CSE concernant le reclassement	Obligatoire	Obligatoire
Avis du CSE en cas de dispense de recherche de reclassement par le médecin de travail	Non	Non
Information du salarié (et du médecin du travail) s'agissant des motifs s'opposant au reclassement	Obligatoire	Obligatoire
Information du salarié (et du médecin du travail) sur les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail	Obligatoire	Obligatoire
Indemnité de licenciement	Oui	Oui
Indemnité compensatrice de préavis non effectué	Obligatoire	Facultative

2 LE SALARIÉ SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

L'article L.1243-1 du Code du travail recensant les cas de rupture anticipée du CDD prévoit que l'inaptitude constatée par le médecin du travail est une cause de rupture du CDD avant son échéance normale.

Ainsi, l'inaptitude constatée par le médecin du travail pourra permettre à l'employeur de rompre un CDD de manière anticipée.

Toutefois, l'inaptitude du salarié en CDD ne constitue pas un licenciement (terme qui ne vaut que pour le CDI) mais un motif de rupture anticipée du CDD.

2.1 Procédure de la rupture anticipée pour inaptitude

La procédure de rupture anticipée pour inaptitude du CDD a été alignée à celle du licenciement pour inaptitude.

A compter de l'avis d'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour rechercher le reclassement du salarié ou procéder à la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée. Passé ce délai d'un mois, l'employeur sera tenu de reprendre le paiement des salaires.

QUESTIONS

? Que se passe-t-il si le CDD arrive à échéance avant l'expiration du délai d'un mois ?

Le fait que le salarié soit devenu inapte à son emploi ne modifie pas pour autant la nature de son contrat. Son CDD viendra donc à expiration sans que l'employeur soit obligé de reprendre le paiement du salaire. Ce dernier n'est pas pour autant dispensé de rechercher, de bonne foi, une solution de reclassement même pendant les quelques jours qui le séparent de la fin du contrat.

2.2 Obligation de reclassement du salarié inapte en CDD

Une fois que le médecin du travail a déclaré le salarié en CDD inapte, l'employeur doit rechercher le reclassement du salarié :

- Si le salarié accepte un nouveau poste, le contrat se poursuit dans les nouvelles conditions. Il conviendra de recueillir l'accord expresse du salarié et de formaliser la situation par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.
- Si aucun poste de reclassement ne peut être proposé au salarié ou si le salarié refuse le reclassement, alors l'employeur pourra rompre de manière anticipée le CDD au motif de l'inaptitude.

Comme dans le cadre d'un CDI, l'employeur est dispensé de la recherche d'un poste de reclassement pour un salarié en CDD, si l'avis d'inaptitude du salarié contient l'une des deux formulations suivantes (C. trav. Art. L1226-22) :

- « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »,
OU
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

ATTENTION

! La rupture anticipée pour inaptitude n'est possible qu'en cas d'impossibilité de reclassement du salarié.

Dans l'esprit et la finalité de la loi, la recherche de reclassement peut également amener l'employeur à proposer les postes permanents qui seraient disponibles. Dans ce cas, le CDD ne serait pas automatiquement requalifié en CDI, mais une nouvelle relation contractuelle devra être formalisée par les parties.

2.3 Convocation à un entretien préalable à une éventuelle rupture anticipée du CDD

Préalablement à toute rupture anticipée du CDD pour inaptitude, nous vous conseillons de convoquer le

salarié à un entretien préalable à la rupture du contrat.

Contrairement à la procédure de licenciement, la procédure de rupture anticipée ne requiert pas le délai de 5 jours ouvrables entre le jour où le salarié prend connaissance de la convocation et la tenue effective de cet entretien.

Toutefois, pour plus de sécurité juridique, il nous semble opportun de respecter ce délai de 5 jours ouvrables.

2.4 Notification de la rupture anticipée au salarié

La notification de la rupture anticipée du CDD pour inaptitude ne pourra intervenir au plus tôt que 2 jours ouvrables après l'entretien.

2.5 Conséquences financières

• En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, le salarié pourra prétendre au versement :

- d'une indemnité dont le montant ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement,
- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis et non pris,
- d'une indemnité de précarité quand celle-ci est due.

• En cas d'inaptitude d'origine professionnelle

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle c'est-à-dire consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié pourra prétendre au versement :

- d'une indemnité dont le montant sera égal au montant de l'indemnité spéciale de licenciement, à savoir le doublement de l'indemnité légale de licenciement,
- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis et non pris,
- d'une indemnité de précarité quand celle-ci est due.

ATTENTION

! L'indemnité versée au salarié en cas de rupture anticipée du CDD pour inaptitude n'est pas subordonnée à la condition d'ancienneté. En conséquence, elle devra être proratisée pour le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté.

QUESTION

? **Doit-on verser l'indemnité de précarité au salarié dont le contrat est rompu de manière anticipée pour inaptitude ?**

OUI, l'employeur est tenu de verser l'indemnité de précarité lorsque celle-ci est due.

Que se passe t-il si le salarié embauché, dans le cadre d'un CDD et déclaré inapte par le médecin du travail, est un salarié protégé (Exemple : élu du CSE, DS...) ?

Dans cette hypothèse, la rupture anticipée du contrat nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.