

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE : ATTENTION !

L'employeur qui s'apprête à licencier un salarié déclaré inapte par le médecin de santé au travail, doit être très vigilant et s'assurer que chaque étape de la procédure est respectée. Quel que soit le contexte de cette inaptitude, il doit notamment pouvoir justifier qu'il a bel et bien cherché à reclasser le salarié devenu inapte à son poste.

Le code du travail prévoit une procédure précise qui se déroule en plusieurs étapes dont chacune doit être respectée à la lettre sous peine de rendre illégal le licenciement.

Cette rigueur a un sens : il s'agit de protéger les salariés contre le risque d'une décision hâtive et d'une perte d'emploi sans avoir cherché à explorer toutes les solutions de maintien dans l'entreprise.

Les premières étapes sont accomplies par le médecin de santé au travail qui veille à :

- Effectuer deux examens à 2 semaines d'intervalle (sauf en cas de danger immédiat),
- S'assurer que le salarié n'est pas en arrêt de travail au moment des examens médicaux,
- Effectuer l'étude du poste de travail entre les deux examens médicaux,
- Préciser l'étendue de l'inaptitude et faire des propositions de poste.

Les étapes suivantes sont placées sous la responsabilité de l'employeur qui doit :

- **Proposer un poste adapté au salarié** : pour répondre à cette obligation l'employeur se fonde sur l'avis d'inaptitude rendu par le médecin de santé au travail.

Point très important : la jurisprudence considère que l'employeur ne peut se contenter des propositions faites par le médecin de santé au travail et **qu'il doit lui-même mener activement des recherches effectives de reclassement, devant déboucher sur des propositions écrites et détaillées faites au salarié**. L'employeur est en effet le mieux placé pour connaître les postes et les aménagements possibles au sein de son entreprise, voire du groupe auquel elle appartient.

Ces propositions qui doivent bien sûr être compatibles avec les conclusions du médecin de santé au travail, sont à faire d'abord sur le poste initial s'il est aménageable, et en cas d'impossibilité, parmi les emplois disponibles dans l'entreprise, au besoin en proposant des permutations de poste entre salariés. L'obligation de reclassement commence à courir à compter du 2^{ème} examen médical constatant l'inaptitude. L'employeur a 1 mois pour remplir cette obligation.

- **Notifier par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement** : dans la mesure où il constate qu'aucun emploi n'est approprié aux capacités du salarié et aux prescriptions du médecin de santé au travail.

INAPTE A TOUS POSTES...

Ce cas de figure particulier demande une grande vigilance de la part de l'employeur : Le médecin de santé au travail est parfois amené à conclure que le salarié est « **inapte à tous postes dans l'entreprise** », précisant même éventuellement que « l'état de santé du salarié ne permet pas de faire une proposition de reclassement ».

Il s'agit par exemple de cas d'invalidités importantes, de dépressions, pour lesquelles l'arrêt de travail n'est plus indemnisé, de troubles relationnels graves, ou encore d'inaptitudes complexes où se mêlent des difficultés physiques et psychologiques insolubles.

Pourtant, quel que soit le contexte de l'inaptitude, l'employeur doit se tenir prêt à justifier qu'il a bel et bien cherché à reclasser le salarié. L'employeur devra, y compris dans ces situations qualifiées « d'inaptitude à tous postes », conserver des écrits (échanges avec le salarié, échanges avec le médecin de santé au travail, échanges avec l'inspection du travail) prouvant qu'il a fait la recherche imposée par le code du travail.

REFUS PAR LE SALARIE...

On constate aussi parfois que, suite à l'avis d'inaptitude, le salarié réclame son licenciement, s'estimant lui-même inapte à tout emploi... Or le licenciement pour inaptitude n'est pas une séparation à l'amiable ! Ce qui est convenu entre l'employeur et le salarié à un instant T ne résistera peut-être pas à l'épreuve du temps... L'ex-salarié qui, par exemple, se rend compte qu'il ne retrouve pas de travail, celui qui cherche à solder un contentieux, tel autre qui réalise qu'un aménagement était possible, contesteront éventuellement après-coup leur licenciement... Là encore l'employeur doit pouvoir apporter les documents prouvant qu'il a cherché à reclasser le salarié mais qu'il n'avait aucun poste à proposer ou que le salarié a refusé les propositions qui lui ont été faites.

Docteur F. BEURON