



INAPTITUDE : LES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS

L'inaptitude est le constat par le médecin du travail que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste. Plus de 100.000 salariés sont concernés tous les ans par un avis d'inaptitude, ce qui doit nous alarmer d'autant que 95% des déclarations d'inaptitude aboutiraient à un licenciement¹. Réformé en 2017, le régime de l'inaptitude continue d'être précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation.

RECLASSEMENT : LE TÉLÉTRAVAIL, UNE DES PRÉCONISATIONS POSSIBLES DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement et doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. Pour cela, il doit mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures d'adaptation ou d'aménagement du poste de travail.

Ces mesures d'adaptation ou d'aménagement sont souvent dictées par les préconisations que peut faire le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude. Cela peut être un aménagement horaire, du matériel ergonomique où, on le constate de plus en plus, le recours au télétravail. Mais que se passe-t-il lorsque le télétravail n'a jamais été mis en place dans l'entreprise ? Le médecin du travail peut-il l'imposer ?

Pour la Cour de cassation, peu importe que le télétravail existe déjà dans l'entreprise ou non puisque l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail. Dans cette affaire, l'employeur avait licencié une salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement car il refusait de lui faire bénéficier du télétravail sous prétexte qu'aucun autre poste de l'entreprise n'était en télétravail. Par cette attitude, l'employeur n'exécute pas loyalement son obligation de

reclassement puisque les fonctions de la salariée étaient bien compatibles avec le télétravail.

On savait que le télétravail pouvait être un aménagement de poste envisageable pour un salarié inapte et donc être pris en compte dans le cadre d'une mesure de reclassement mais c'est la première fois que la Cour de cassation précise que le télétravail, en tant que préconisation du médecin du travail, peut s'imposer à l'employeur alors même qu'aucun poste n'en bénéficie.

Soc. 29 mars 2023 n° 21-15.472

RECLASSEMENT : LE POSTE PROPOSÉ PEUT RELEVER D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOI SUPÉRIEURE

Dans sa recherche de reclassement, l'employeur doit prendre en compte tout poste disponible compatible avec l'état de santé du salarié inapte et comparable aux fonctions précédemment exercées.

Aussi n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement l'employeur qui exclut de sa recherche de reclassement un poste relevant d'une catégorie d'emploi supérieure, en l'occurrence celle de cadre. Cette simple différence n'autorise pas l'employeur à l'écarter d'office du champ des possibilités de

reclassement nous rappelle le Conseil d'Etat à propos d'un salarié protégé.

CE, 21 juillet 2023 n° 457197

DÉFAUT DE LICENCIEMENT : LE SALARIÉ PEUT CUMULER INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET SALAIRE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur peut le licencier dans le cas où il n'aurait pas pu le reclasser. Et si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Cette règle, d'ordre public, vaut pour tous les cas, qu'il y ait inaptitude à l'emploi que le salarié occupait précédemment ou inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (inaptitude « absolue ») et s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Son objectif est de ne pas laisser un salarié déclaré inapte sans ressource : autrement, l'employeur pourrait être tenté de laisser le salarié dans ses effectifs, sans lui verser de salaire.

Mais que se passe-t-il lorsqu'un salarié n'est licencié que sept mois après son avis d'inaptitude : le salarié peut-il réclamer un rappel de salaire alors qu'il a en parallèle bénéficié des indemnités journalières de sécurité sociale ?

Pour la Cour d'appel, il convenait de limiter le rappel de salaire en tenant compte des indemnités journalières perçues ce qu'a évidemment contesté le salarié.

Mais selon la Cour de cassation, dans l'hypothèse où un salarié perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale, « aucune déduction ne peut être opérée sur la somme [...] que l'employeur doit verser au salarié ». Elle rappelle également que « la question de la conservation des avantages reçus au titre des prestations versées par un organisme de sécurité sociale en raison de l'état de santé du salarié [relève] des seuls rapports entre ces derniers ».

Un salarié inapte peut donc cumuler salaire et indemnités journalières de sécurité sociale et in fine, les sommes cumulées pourront logiquement aboutir à un résultat supérieur au salaire antérieur.

Soc. 1^{er} mars 2023 n° 21-19.956

PRÉCISIONS SUR LES CONSÉQUENCES DES AVIS D'INAPTITUDE TOTALE À L'EMPLOI

Après un avis d'inaptitude, l'employeur ne peut licencier le salarié inapte que :

- s'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement (dans l'entreprise ou le groupe) répondant aux prescriptions du médecin du travail ;
- si le salarié refuse l'emploi proposé ;
- si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que :
 - o tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
 - o son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La Cour de cassation est venue préciser que dans ces deux derniers cas, l'employeur est dispensé de son obligation de rechercher le reclassement du salarié dans l'entreprise mais aussi dans celles du groupe auquel l'employeur appartient.

Soc. 8 février 2023 n° 21-19.232

Lorsqu'un avis d'inaptitude est rendu à l'encontre d'un salarié, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut plus mettre fin au contrat pour un autre motif. Il a par exemple déjà été jugé qu'il ne peut pas prononcer un licenciement pour faute grave après un avis d'inaptitude ou tirer argument des effets dommageables d'une absence prolongée du salarié devenu inapte ni justifier un licenciement par un motif économique.

Ces solutions s'expliquent par le risque important de voir les employeurs tenter de contourner leur obligation de reclassement en cas d'inaptitude (en optant par exemple pour un licenciement économique) et par le fait que l'indemnisation de l'inaptitude professionnelle connaît un régime spécifique.

La Cour de cassation confirme cette solution et va même plus loin en l'appliquant à un cas où un salarié faisait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant la constatation médicale de son inaptitude.

En posant le principe selon lequel, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut prononcer un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important qu'il ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause, la Cour de cassation donne une priorité absolue à l'inaptitude comme motif de rupture. L'employeur n'a pas d'autre choix que de mettre en œuvre le licenciement pour inaptitude (la rupture conventionnelle reste toutefois possible).

Soc. 8 février 2023 n° 21-16.258 ■

Thomas Panouillé



¹ Rapport Aptitude et médecine du travail, dit rapport « Issindou » mai 2015