

La LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et le Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail ont modifié les dispositions du Code du travail relatives à l'inaptitude des salariés à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le déroulement des visites et des examens médicaux

Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. *Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur* (article R4624-39 du Code du travail).

Dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l'établissement (article R4624-40 du Code du travail)

La déclaration d'inaptitude

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que (article R4624-42 du Code du travail) :

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.

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail (article R4624-43 du Code du travail).

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur (article R4624-44 du Code du travail).

La contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail

En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail (article R4624-45 du Code du travail).

Les avis médicaux d'aptitude et d'inaptitude

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (article R4624-46 du Code du travail).

Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service (article R4624-47 du Code du travail).

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 4612-16 (article R4624-48 du Code du travail).

La fiche d'entreprise est tenue à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du médecin inspecteur du travail. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 (article R4624-49 du Code du travail).

L'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L.4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, 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. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (article L1226-2 du Code du travail).

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel (article L1226-2-1 du Code du travail).

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé ci-dessus, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation. La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article (article L1226-2-1 du Code du travail).

L'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (article L1226-10 du Code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel (article L1226-12 du Code du travail).

Précisions sur le licenciement d'un salarié suite à la déclaration d'inaptitude

L'employeur n'est pas tenu de licencier un salarié déclaré inapte, notamment à bref délai, dès lors qu'il reprend le paiement des salaires (Cass. Soc.01.02.2017 : n°15-14852).

En application des dispositions des articles L 1226-2 et L 1226-10 du Code du travail, en cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail, l'employeur doit, sauf exceptions prévues par les textes, chercher un reclassement pour le salarié concerné. *Si à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit recommencer à lui verser son salaire* (articles L 1226-4 et L 1226-11 du code du travail).

Ces obligations existant avant la loi Travail du 8 août 2016, ont été maintenues avec l'entrée en vigueur de la loi au 1^{er} janvier 2017.

Il convient de noter que l'employeur ne dispose pas d'un droit d'option entre reclasser et verser les salaires. Il doit prioritairement chercher un poste de reclassement.

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de ce reclassement qu'il peut soit licencier, soit reprendre le paiement des salaires. Il s'agit d'une option.

D'ailleurs, la reprise du versement de la rémunération ne met pas fin, à elle seule, à l'obligation de reclassement (Cass. soc. 21 mars 2012 : n°10-12068).