

FICHE JURISPRUDENCE

L'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

L'inaptitude a donné lieu à de nombreux arrêts de la Cour de cassation qui sont venus compléter la réglementation. Sont reprises dans cette fiche, les règles jurisprudentielles relatives à l'inaptitude d'origine non professionnelle.

▪ LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Décompte du délai de 2 semaines

L'inaptitude ne peut être constatée qu'après 2 examens médicaux espacés de 2 semaines : délai minimum impératif, de date à date, peu importe les arrêts de travail du salarié.

En pratique 1^{ère} visite : J, 2^{nde} visite : J+14, ex : mardi 04/07, mardi 18/07

Sanction Si le délai entre les 2 visites est inférieur à 14 J : nullité du licenciement.

Si trop supérieur à 14 J : la qualification du second examen pourra être discutée.

Exception Une seule visite en cas de danger immédiat. Mention expresse exigée devant figurer sur l'avis d'inaptitude :

- « Situation de danger immédiat » **ou**

- « Une seule visite dans le cadre de l'article R. 4624-1 ».

▪ LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ INAPTE

Portée L'obligation de reclassement s'applique : à toutes les formes d'inaptitude, même à tout emploi dans l'entreprise ; en cas de refus du salarié de la réintégrer ; en cas d'invalidité 2^e catégorie ; en cas d'arrêts de travail successifs.

Comment ? L'employeur est tenu de solliciter les conclusions écrites du médecin du travail avant chaque proposition de reclassement et en cas de contestation du salarié sur la compatibilité du poste proposé.

En pratique Le reclassement doit être recherché parmi : tous les emplois disponibles, tous les secteurs et les établissements de l'entreprise, toutes les entreprises du groupe si la mutation de personnel est possible.

Sanction Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

▪ LE LICENCIEMENT POUR IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT

Impossibilité de reclassement

L'employeur doit prouver cette impossibilité par des données objectives ou liées à l'organisation de l'entreprise : faible effectif, absence de postes conformes ou disponibles et appropriés aux capacités du salarié. La taille de l'entreprise ou son appartenance à un groupe auront un rôle déterminant.

Refus du poste proposé

L'employeur devra, soit formuler de nouvelles propositions de reclassement, soit licencier le salarié. Le motif du licenciement sera l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de reclasser le salarié, que la proposition entraîne une modification du contrat ou des conditions de travail.

A voir aussi :

Fiche réglementation : Inaptitude au poste de travail

Fiche ATMP : pour l'inaptitude d'origine professionnelle suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle