



CARREFOUR SUPPLY CHAIN
SITE DE SAINT GILLES

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, les conséquences sont les mêmes que dans le cas d'un refus de réemploi d'un salarié apte.

Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail ?

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), doit suivre l'intéressé.

L'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, applicable aux arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnel, l'est également à ceux résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Ainsi, le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord de son médecin traitant, à accéder aux actions de

formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.

Le salarié continue d'acquérir de l'ancienneté mais également des droits aux congés payés, et ce dans la limite d'un an. L'employeur ne peut pas le licencier sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable). Selon la Cour de cassation, l'interdiction de rompre le contrat pendant la suspension du contrat joue également pendant la période d'essai.

En dehors des deux cas visés ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), la résiliation prononcée pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nulle. Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ; s'il ne demande pas cette réintégration, il pourra prétendre aux indemnités dues dans le cas d'un licenciement nul : indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et indemnité de préavis), indemnité réparant l'intégralité du préjudice, au moins égale à 6 mois de salaire.

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un CDD, les règles suivantes s'appliquent : au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure ; la suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser celui-ci que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement

À la fin de l'arrêt de travail, que se passe-t-il si le salarié est déclaré apte ?

Le salarié déclaré apte à reprendre son emploi par le médecin du travail doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente. Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le conseil des prud'hommes peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par le salarié ou l'employeur, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire, sans conditions d'ancienneté du salarié ou d'effectif de l'entreprise ; s'y ajoutent, si le salarié remplit les conditions pour les percevoir, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun.

En cas de non réintégration d'un salarié apte titulaire d'un CDD, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Et si le salarié est déclaré inapte ?

Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. 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 l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail effectué par le médecin du travail, pour reclasser le salarié. (voir précisions ci-dessous)

L'employeur propose un emploi que le salarié refuse

Licencier le salarié est possible si aucun autre poste ne peut lui être proposé. L'employeur doit alors :

si le refus du salarié n'est pas abusif, respecter la procédure de licenciement et verser au salarié, quelle que soit son ancienneté, une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (si l'indemnité prévue par la convention collective applicable est plus importante, c'est elle qui devra être versée, mais sans être doublée) ; si le refus est jugé abusif (refus systématique des propositions ou refus d'un poste spécialement aménagé avec maintien de la rémunération par exemple), mettre en oeuvre la procédure de licenciement et verser au salarié l'indemnité légale de licenciement (ou l'indemnité conventionnelle si la convention collective ne l'exclut pas).

L'employeur ne peut pas proposer de nouvel emploi

Il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de licenciement, l'employeur est tenu de : respecter la procédure de licenciement ; verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf si l'indemnité conventionnelle - simple - est plus importante).

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, et à défaut de réintégration,

le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice, de l'indemnité spéciale de licenciement mentionnée ci-dessus et d'une indemnité attribuée sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise, dont le montant, fixé par le tribunal, ne pourra être inférieur à 12 mois de salaire.

Lorsque, à l'issue du délai d'un mois, le salarié n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-11 du code du travail).

L'indemnité journalière de Sécurité sociale peut être rétablie pendant le délai d'un mois mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail (voir ci-dessus) lorsque la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Cette indemnité, dénommée « indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI) est versée dans les conditions prévues aux articles D. 433-3 à D. 433-8 du code de la Sécurité sociale ; son montant journalier est égal au montant de l'indemnité journalière versé pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle précédant l'avis d'inaptitude. Dès lors qu'il aura constaté que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, et afin que le salarié soit informé de ses droits, le médecin du travail devra lui remettre le formulaire de demande lui permettant de bénéficier de cette indemnité. Ce modèle est fixé par un arrêté du 25 juin 2010 (JO du 7 juillet) ; il peut être consulté sur le site de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. Les dispositions mentionnées ci-dessus sont applicables aux victimes déclarées inaptes, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail, à compter du 1er juillet 2010.

Le salarié est titulaire d'un CDD

Lorsque le salarié reconnu inapte est titulaire d'un CDD et que l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de lui proposer un emploi, dans les conditions prévues ci-dessus, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat. La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que l'indemnité de précarité due aux salariés en CDD, à laquelle elle s'ajoute.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 du code du travail s'appliquent également aux salariés en CDD. Il en résulte, notamment que, lorsque, 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 si son contrat n'est pas rompu, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Si le CDD fait l'objet d'une rupture injustifiée (pas de tentative de reclassement du salarié inapte), le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Les conséquences de l'inaptitude du salarié

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles la mutation ou la transformation de poste, justifiées notamment par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé du salarié. 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.

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours.

Comment est constatée l'inaptitude ?

L'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin du travail. Celui-ci ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé (voir précisions ci-dessous) accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de deux semaines.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur du travail.

Ces conditions ne s'appliquent pas dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers. L'inaptitude peut alors être constatée par le médecin du travail dès la première visite médicale.

Quand peut être constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée :

Dans le cadre des examens pratiqués au titre de la surveillance médicale des salariés y compris lorsque l'examen a lieu à la demande du salarié ; dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail, c'est-à-dire après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Le médecin du travail peut ainsi constater l'inaptitude après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail, et non pas seulement lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail.

A l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen (parfois qualifié de « visite de pré-reprise ») peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Quelles sont les suites de l'avis d'inaptitude ?

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient. En outre, l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en œuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste...) ; cette recherche doit être effective.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'incapacité à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. Elles s'appliquent aux salariés en CDD.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pendant le délai d'un mois laissé à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié, ce dernier pourra bénéficier de l' « indemnité temporaire d'incapacité » (ITI), et ce au titre des déclarations d'incapacité.

L'incapacité peut-elle justifier un licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

Cette rupture prend la forme d'un licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée. Si le licenciement concerne un salarié dont l'incapacité est consécutive à une maladie ou un accident non professionnel, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement. Dans ce cas, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice, sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou selon les tribunaux, si le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'incapacité.

Des dispositions spécifiques (notamment, versement d'une indemnité compensatrice de préavis et d'une indemnité spéciale de licenciement) s'appliquent lorsque l'incapacité a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle. .

Si le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'incapacité constatée par le médecin du travail., (si l'incapacité est d'origine professionnelle, voir la fiche . La rupture du CDD prononcée en cas d'incapacité ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que

l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail.

Procédure de licenciement pour inaptitude

La procédure de licenciement pour inaptitude au poste de travail est définie par le code du travail, elle répond à un formalisme précis. Depuis le 1er juillet 2012 date d'entrée en vigueur du décret 2012-135 du 31 janvier 2012 qui définit une nouvelle organisation de la médecine du travail, le médecin peut déclarer le salarié inapte à l'issue d'un seul examen médical s'il a vu le salarié dans le cadre d'une visite de pré reprise dans les 30 jours qui ont précédé.

Procédure de licenciement: articles du code du travail

Article R. 4624-31 du code du travail

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

1° Une étude de ce poste ;

2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;

3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen. Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

Le médecin peut désormais réaliser la procédure de licenciement pour inaptitude en 1 seul certificat, même en l'absence de danger immédiat, dans la mesure où il a vu le salarié dans le cadre d'une visite de pré reprise dans les 30 jours qui ont précédé.

La définition de la visite de pré reprise a été modifiée par le décret du 31 janvier 2012, selon le nouvel Article R. 4624-20 du code du travail, la visite de pré reprise est organisé pour les salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois.

« En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. »

Article R. 4624-32 du code du travail, ancien article R. 241-51-1, alinéa 2

«Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail. Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié.»

Procédure de licenciement

Le médecin du travail réalise 2 examens médicaux

2 examens à 15 jours d'intervalle: Le non respect de l'intervalle de 2 semaines entre les 2 visites médicales rend nul le licenciement prononcé pour inaptitude (cass.soc, 20 sept.2006, n°05-40.241). Ce délai de 2 semaines court à partir de la date du premier de ces examens médicaux (Cass.soc., 8 décembre 2004, n° 03-40.654). Lors du premier examen médical, le médecin du travail émet un avis d'inaptitude au poste de travail et fait des propositions de reclassement. Le deuxième examen ne peut pas avoir lieu moins de deux semaines après le premier, ce délai de 15 jours est donc un délai minimum (Cass.soc.,3 mai 2006, n°04-47.613). Ainsi si le premier examen médical a lieu un lundi, le deuxième examen doit avoir lieu un mardi 2 semaines plus tard alors que le plus souvent lorsque le premier examen a lieu un lundi, le médecin du travail reconvoque le salarié le lundi, 2 semaines plus tard (les avocats déconseillent de calculer ainsi le délai de 15 jours entre les 2 examens médicaux). Le délai de 15 jours est incontournable, ce délai peut être légèrement dépassé si cela est justifié: attente d'un document médical, par exemple, mais ce dépassement ne peut pas être trop long. Si le médecin du travail oublie de convoquer le salarié au 2ème examen médical de reprise, l'employeur doit demander cette deuxième visite au médecin du travail, sinon le licenciement du salarié prononcé pour inaptitude est nul (Cass.soc.,16 juillet 1998, n°95-45.363). Ce n'est que lors du 2ème examen que le médecin du travail se prononce définitivement sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié, et formule à cette occasion des mesures de reclassement. Ce n'est pas du ressort du médecin du travail mais des Prud'hommes de dire si l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Sauf en cas de danger immédiat pour la santé, un seul examen est alors réalisé, et donc un seul certificat (article R. 4624-31 du code du travail, ancien article R 241-51-1). Cette situation de danger immédiat résulte du seul avis du médecin du travail.

Rédaction du certificat médical dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude avec danger immédiat

- L'avis unique d'inaptitude doit impérativement mentionner certains points :

- la référence à l'article R. 4624-31 du Code du travail, qu'une seule visite est effectuée, la situation de danger en toutes lettres et en quoi elle entraîne un danger immédiat pour la santé, la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers.

Ce délai de 15 jours peut permettre de demander un examen complémentaire, visiter l'entreprise une nouvelle fois pour voir si un poste de travail serait susceptible de convenir, etc

- Si le salarié était en arrêt maladie

la deuxième visite médicale peut bien avoir lieu alors que le salarié est encore en arrêt. Par contre dans le cadre d'un accident du travail, le salarié ne doit pas être en arrêt le jour de la visite médicale, il peut l'être la veille et le lendemain (pour une autre raison différente de l'accident du travail).

• Etude du poste de travail

Le médecin ne constate l'inaptitude qu'après étude du poste de travail. L'étude de poste n'est pas nécessairement réalisée entre les deux

examens, elle peut être réalisée avant la procédure d'inaptitude, dans le cas où une visite de pré reprise a eu lieu et laisse présager une inaptitude.

Le médecin du travail peut également noter que l'étude de poste a été réalisée dans la fiche d'entreprise.

- L'employeur convoque le salarié

Un employeur qui ne peut pas reclasser un salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise doit adresser 2 lettres une première lettre recommandée avec accusé de réception (AR) pour convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement. Cet entretien préalable au licenciement doit se situer avant la fin du mois qui suit le 2ème examen médical d'inaptitude. Le salarié peut prendre l'attache des délégués pour se rendre à cette convocation. Une lettre de licenciement au salarié, après cet entretien : cet envoi doit être également effectué en envoi recommandé avec accusé de réception, AR.

Pole Juridique CGT Groupe Casino

- La première lettre peut également être remise en main propre au salarié Notification du licenciement par remise d'une lettre en mains propres

Un salarié n'est pas obligé de se présenter à cette convocation de l'employeur.

- S'il ne peut pas se rendre à la convocation ou ne souhaite pas,

le salarié doit adresser un courrier en recommandé avec AR à son employeur, dans lequel il précise qu'il ne pourra pas se rendre à convocation, qu'il est inutile de reporter cet entretien car il est en arrêt maladie.

Le salarié ne souhaite pas toujours se rendre à cet entretien notamment dans le cadre de harcèlement moral

- Obligation de reclassement

La recherche de reclassement commence après la deuxième visite médicale. Il pèse sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié devenu inapte à son emploi. L'employeur doit proposer au salarié un autre poste de travail, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail.

L'employeur a obligation de rechercher toute possibilité de reclassement dans l'entreprise, dans une entreprise du groupe, ou un aménagement du temps de travail.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de reclasser le salarié après la déclaration d'inaptitude, en fonction des propositions faites par le médecin du travail. Si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail, pour qu'il fasse des propositions.

Selon l'article L. 1226-2 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéa I «Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.» Cette obligation de reclassement s'impose, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, que le salarié soit en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD).

- Refus du poste de reclassement par le salarié

Lorsqu'un salarié refuse le poste de reclassement proposé, l'employeur doit de nouveau demander l'avis du médecin du travail pour savoir si le poste de travail était ou non compatible avec l'état de santé.

Refuser un poste de travail peut être considéré comme abusif si le poste de reclassement ne modifie pas le contrat de travail.

Ce sont les prud'hommes qui jugent si un refus est abusif ou non.

- Rémunération du salarié durant la procédure d'inaptitude

Un salarié qui fait l'objet d'une procédure d'inaptitude n'est pas payé par l'employeur durant la procédure de déclaration d'inaptitude, c'est à dire: pendant le délai de 15 jours entre les 2 visites médicales ; et pendant le mois à compter du 2ème examen médical, au cours duquel l'employeur recherche un reclassement pour le salarié. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue de ce mois qui suit le 2ème examen médical, ou licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail (Article L. 1226-4 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéas 3 et 4). Le salarié, en accord avec l'employeur, peut prendre des congés durant la période non rémunérée. La Direction Générale du travail confirme que le salarié peut être en arrêt maladie entre les 2 certificats d'inaptitude: à condition que l'arrêt se situe après la première visite et se termine avant la deuxième visite. Normalement le motif de l'arrêt doit être différent de celui qui a conduit à l'inaptitude.

Le jour de la première visite médicale qui conclut à l'inaptitude et le jour de la deuxième visite médicale, le salarié ne doit pas être en arrêt maladie:

En effet, si le contrat de travail est suspendu, ce qui est le cas lorsque le salarié est en arrêt maladie, le médecin du travail n'est pas autorisé à délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Normalement, durant le mois qui suit le 2ème certificat d'inaptitude, le salarié ne peut pas obtenir d'arrêt de travail.

Le seul motif de suspension du contrat de travail admis par le législateur est la poursuite d'un stage de reclassement professionnel.

Le salarié peut poser des jours de congé.

Depuis 2010, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude qui fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le

salarié peut-être indemnisé grâce à l'indemnisation temporaire d'incapacité.

Reprise du paiement des salaires

1 mois après le 2ème certificat, si le salarié n'est ni licencié, ni reclassé, l'employeur doit verser le salaire à l'intéressé: salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, conformément à l'article L. 122-24-4 du code du travail : «A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'incapacité à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. »

• Indemnisation temporaire d'incapacité

Depuis le 1 juillet 2010, lorsque le médecin du travail considère qu'une incapacité est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, il remet un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'incapacité au salarié : Formulaire Cerfa n° 14103*01 d'indemnisation temporaire d'incapacité

Indemnisation temporaire d'incapacité

• **Désaccord portant sur l'avis d'incapacité**

En cas de désaccord ou de difficultés portant sur l'avis d'incapacité, l'avis est pris par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail, conformément à l'article L. 4624 du Code du travail :

Article L4624-1

« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

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.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa

décision après avis du médecin inspecteur du travail. »

Le salarié, tout comme l'employeur, peut utiliser cette voie de recours, s'il conteste l'appréciation portée sur son aptitude à occuper le poste de travail qui lui a été attribué.

Les contestations augmentent actuellement de 30% par an.

L'avis d'inaptitude pouvait être contesté même si le salarié avait été licencié à la suite de cet avis et n'était plus à l'effectif de l'entreprise. Le décret Décret 2012-135 du 31 janvier 2012 a modifié ce point : désormais les certificats d'aptitude doivent mentionner les voies de recours et le délai : l'employeur ou le salarié dispose de 2 mois pour réaliser un recours auprès de l'inspecteur du travail.

Article R 4624-34 du code du travail, « L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours. »

Article R 4624-35 du code du travail « En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation. »

Article R 4624-36 du code du travail « La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail. »

L'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations ou est radiée

Si l'entreprise est radiée,

le médecin du travail ne peut pas établir de certificat, car celui-ci n'aura aucune valeur juridique.

Si l'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations,

le médecin du travail doit bien voir les salariés

Licenciement pour inaptitude d'un travailleur handicapé : Désormais un travailleur handicapé n'est pas protégé du licenciement.

Licenciement pour inaptitude d'un salarié en invalidité : L'invalidité en tant que telle ne suspend pas le contrat de travail.

L'invalidité est décidée par le médecin conseil, elle ne retient pas sur le contrat de travail. Par contre, si le salarié invalide continue à envoyer des arrêts de travail, son contrat de travail est bien suspendu.

L'employeur peut demander à un salarié classé en invalidité de consulter le médecin du travail afin qu'il se prononce sur son aptitude à travailler (même dans le cas où le salarié continue à envoyer des arrêts de travail).

Une procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié classé en invalidité peut être réalisée en 1 ou 2 visites.

Une visite à domicile ne peut pas être réalisée (selon une instruction de la DGT, Direction générale du travail) pour un salarié qui est dans l'impossibilité de se déplacer, puisqu'il ne peut pas être considéré comme étant en situation de reprise. Dans ce cas l'employeur peut licencier le salarié pour absence prolongée.

Même si le médecin du travail note « inapte à tous les postes » la jurisprudence précise que rien ne dispensera l'employeur de rechercher un

reclassement.

Depuis les derniers arrêts de la Cour de cassation en 2011, dès que l'employeur est informé qu'un salarié est classé en invalidité, il doit prendre rendez-vous pour une visite médicale avec le médecin du travail.

Licenciement pour inaptitude d'un salarié en état de souffrance morale

L'avis peut être ainsi rédigé en cas de souffrance morale « L'état de santé du salarié ne permet pas de proposer des tâches ou postes existants dans l'entreprise et que le salarié pourrait exercer ».

Il est possible de réaliser une procédure d'inaptitude en un seul certificat, en cas de souffrance morale, mais le médecin du travail doit avoir rencontré l'employeur.