

REFORME DE LA PROCÉDURE POUR INAPTITUDE : PREMIER BILAN

La procédure d'inaptitude est depuis longtemps considérée comme un véritable chasse-trappe pour bon nombre d'employeurs. La nouvelle législation simplifie-t-elle leurs obligations ? Trois mois après son entrée en vigueur, tentons de clarifier les nouvelles dispositions à respecter et d'en établir un premier bilan.

L'avis du médecin du travail

La réforme introduite par la loi Travail est revenue sur le principe antérieur selon lequel deux visites médicales devaient être effectuées afin de constater l'inaptitude d'un salarié à son poste. Le Code du travail ne prévoyait d'avis d'inaptitude en une seule visite que lorsque l'état de santé du salarié était menacé. Désormais, le principe est devenu l'exception. L'avis d'inaptitude est obtenu en une seule visite, à moins que le médecin souhaite obtenir de plus amples informations et revoir le salarié au cours d'une seconde visite, dans les 15 jours de la première.

Quand rechercher un reclassement ?

Dans bon nombre de contentieux prud'homaux, les employeurs se voient reprocher une insuffisante recherche de reclassement des salariés inaptés.

En pratique, comment procéder ? Un grand nombre d'employeurs considèrent de bonne foi être exemptés de l'obligation de rechercher un reclassement à un salarié inapte lorsque l'avis du médecin du travail mentionne son inaptitude à tout poste dans l'entreprise. Grave erreur : depuis longtemps, la Cour de cassation considère que cet avis ne dispense aucunement l'employeur de ses obligations en la matière (Cass. Soc. 13 juin 2012, n°11-14.735).

Rappelons que le défaut de reclassement prive nécessairement de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié (pour des indemnités jusqu'à près de deux ans de salaires selon l'ancienneté et la situation du salarié conformément au barème indicatif du Code du travail introduit par le décret du 23 novembre 2016, et au moins égales à 1 an de salaires dans le cas des inaptitudes d'origine professionnelles).

La question est donc loin d'être théorique.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 avait introduit la dispense de recherche de reclassement pour le cas – s'agissant de la procédure post maladie professionnelle ou accident du travail – où le médecin du travail mentionnerait sur son avis 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 ». Cette disposition est élargie par la loi Travail aux maladies non professionnelles. Attention cependant : un avis qui ne mentionnerait pas exactement cette disposition (et se contenterait par exemple d'une formule telle que : « danger immédiat ») n'est pas de nature à entraîner une telle dispense, de sorte que le défaut de recherche de reclassement entraînerait de facto la condamnation de l'employeur.

Les discussions avec la médecine du travail

Régulièrement, les employeurs se plaignent d'avoir l'obligation de suivre les recommandations du Médecin du travail tout en ayant en parallèle soit des difficultés à le joindre soit un avis d'inaptitude succinct.

La réforme introduite par la loi Travail encadre de tels échanges. Le médecin ne peut désormais constater l'inaptitude d'un salarié tant qu'il n'a pas procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. Il s'agit d'une démarche de bon sens qui va permettre à l'employeur de remplir son obligation.

Les propositions de reclassement

Un écrit obligatoire ? Si, en matière d'inaptitude, il n'est pas obligatoire de proposer par écrit des solutions de reclassement à un salarié, à la différence notamment de la procédure de licenciement pour motif économique, cela demeure fortement conseillé. Signalons à cet égard la position de la Cour de cassation qui considère désormais que l'employeur peut tenir compte du souhait du salarié pour lui adresser des propositions (Cass. Soc. 23 novembre 2016) : en pratique, il conviendra de se montrer extrêmement attentif dans pareille situation à la manière dont le souhait du salarié aura été émis.

De plus, l'employeur devra désormais informer par écrit le salarié des motifs s'opposant éventuellement à son reclassement (cette procédure était auparavant réservée à la procédure consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

Quand consulter les délégués du personnel

Jusqu'au 1er janvier 2017, l'employeur ne devait consulter les délégués du personnel sur les offres de reclassement que pour les seules inaptitudes consécutives aux accidents du travail ou à une maladie professionnelle. En pratique, une masse importante de contentieux (ainsi que de questions des employeurs) concernaient des situations dans lesquelles le caractère professionnel de l'accident était incertain. La jurisprudence considérait que cette législation protectrice s'appliquait dès lors que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment de son licenciement (Cass. Soc. 25 mars 2015).

Désormais, les employeurs doivent systématiquement consulter les délégués du personnel sur les offres de reclassement qu'ils ont à soumettre aux salariés, y compris lorsque la procédure concerne une inaptitude d'origine non professionnelle.

Cette apparente simplification a cependant généralisé un risque juridique majeur : lorsqu'un employeur n'a pas mis en place, ou n'a pas renouvelé ses délégués du personnel - et qu'il ne dispose pas d'un procès-verbal de carence, les licenciements pour inaptitude qu'il prononcera seront automatiquement considérés comme étant dépourvus de cause réelle et sérieuse en cas de contentieux.

Le recours contre l'avis

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail, la contestation des « *éléments de nature médicale* » justifiant l'avis d'aptitude ou d'inaptitude doit être effectuée en saisissant le Conseil de prud'hommes en référé d'une demande de désignation d'un médecin expert, dans un délai de 15 jours à compter de la décision litigieuse. Cette réforme aura vraisemblablement pour effet (et sans doute était-ce d'ailleurs son intérêt) de décourager les contestataires et de réduire le nombre de recours. Rappelons qu'auparavant, ce recours était simplement exercé devant l'Inspecteur du travail dans un délai de deux mois. On est donc passé à une logique judiciaire, avec un raccourcissement important des délais. Cette volonté de raccourcir les délais est louable dès lors que l'employeur a l'obligation de reprendre le paiement du salaire un mois après que l'avis d'inaptitude ait été rendu. En revanche, précisons que la contestation ne portant pas sur des éléments de nature médicale semble demeurer du domaine de compétence de l'inspecteur du travail.

* * *

La réforme de la procédure d'inaptitude semble inspirée par une volonté de diminuer son impact sur les contentieux (moins de visites, clarification des échanges, alignement des procédures d'origines professionnelles avec les autres, limitation des recours). Il n'est pas certain que la principale mesure, à savoir la généralisation de l'obligation de consulter les délégués du personnel, ne rajoutera pas des sanctions automatiques à des employeurs déjà susceptibles de poursuites pénales pour délit d'entrave. De plus, on peut s'interroger sur la justification de cette disposition. Dès lors que les conseillers prud'homaux peuvent déjà juger du caractère loyal de la recherche de reclassement par l'employeur, justifier la multiplication du risque de condamnation pour l'employeur – *alors même qu'un salarié serait inapte à tout poste dans l'entreprise* - ne semble pas évident.