



## *Salariées et salariés Mayennais*

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

Force Ouvrière vous informe  
de vos droits avec

**Les carnets de l'UDFO 53.**

**Février 2017**

**Métallurgie**

**L'inaptitude au travail : quelles conséquences ?**

### **1. En quoi consiste le droit au reclassement du salarié inapte ?**

Une fois que le salarié est déclaré inapte, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, 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 (Art. L1226-2 et 10).

La recherche de reclassement doit se faire :

- dans tous les secteurs de l'entreprise, au sein de tous les établissements de l'entreprise
- dans le groupe, le cas échéant, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 15 févr. 2011, n° 09-67.354).

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur n'a pas à proposer de reclassement lorsque le médecin du travail indique que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi" (C. trav., art. L. 1226- 2-1 et L. 1226-12). Plus généralement, l'employeur doit prendre en compte 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.

Les délégués du personnel sont consultés préalablement à la proposition de reclassement, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (Art.L1226-10), ou, nouveauté de la loi « Travail », non professionnelle (Art. L. 1226-2).

### **2. Quels sont les différents motifs de licenciement invocables par l'employeur suite à une constatation d'inaptitude ?**

- le licenciement pour impossibilité de reclassement ;

Attention sur ce point : la Cour de cassation précise que seule l'impossibilité de reclassement est un motif légitime de licenciement, et non le refus par le salarié des postes de reclassement proposés (Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 12-28.374).

- le licenciement faisant suite à un avis du médecin du travail précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

C'est un nouveau motif de licenciement introduit par la loi Travail.

- le licenciement faisant suite à un avis du médecin du travail indiquant que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé

D'abord réservé aux cas d'inaptitude d'origine professionnelle, ce motif de licenciement a été étendu aux cas d'inaptitude d'origine non professionnelle depuis le 1er janvier 2017.

Notons qu'a priori ces deux derniers motifs de licenciement ne semblent pas devoir être précédés d'une recherche de reclassement.

### **3. Un avis d'aptitude avec réserves permet-il à l'employeur de licencier le salarié pour inaptitude ?**

Non, car un avis d'aptitude avec réserves n'est pas un avis d'inaptitude (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-45.188).

#### **4. Quelle est la date de rupture effective du contrat du salarié licencié suite à son inaptitude ?**

La date de rupture du contrat de travail est celle de la notification du licenciement et non celle de la fin du préavis non exécuté (art. L. 1226-4 pour l'inaptitude non professionnelle et Cass. soc., 15 juin 1999, n° 97-15.328, pour l'inaptitude d'origine professionnelle).

#### **5. Le salarié licencié a-t-il le droit à une indemnité de préavis ?**

S'agissant des salariés dont l'inaptitude est d'origine non professionnelle, plutôt non

Le principe est qu'ils ne bénéficient pas d'une indemnité de préavis (Art. L. 1226-4). 3 exceptions existent cependant :

- 1) si l'inaptitude est partielle,
- 2) si la convention collective prévoit le versement de la dite indemnité,
- 3) en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement.

S'agissant des salariés dont l'inaptitude est d'origine professionnelle, oui

Lorsque le licenciement pour inaptitude est justifié par l'impossibilité de reclassement ou le refus par le salarié de l'emploi proposé, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun (art. L. 1226-14).

#### **6. L'indemnité minimum de licenciement pour inaptitude est-elle plus importante que l'indemnité de licenciement habituelle ?**

- S'agissant des salariés dont l'inaptitude est d'origine non professionnelle

Non, car dans ce cas de figure, le salarié peut prétendre à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Notons tout de même que la durée du préavis que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

- S'agissant des salariés dont l'inaptitude est d'origine professionnelle

Oui, car le salarié inapte pour maladie professionnelle ou accident du travail a droit à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité de licenciement légale.

Attention : le salarié peut perdre le bénéfice de cette indemnité en cas de refus abusif du reclassement qui lui est proposé.

L'indemnité conventionnelle, si elle existe, peut être perçue par le salarié lorsqu'elle est plus élevée que le double de l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-23.601), c'est-à-dire si elle excède 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 4/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

#### **7. L'inaptitude et l'invalidité, c'est la même chose ?**

Non, l'état d'invalidité est apprécié par le seul médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance-maladie.

Il est constaté lorsqu'il réduit au moins des deux tiers la capacité de travail du salarié et permet à ce dernier de percevoir une pension. Il est souvent constaté après qu'un salarié en arrêt maladie longue durée a épuisé ses droits aux IJ (soit en général 3 ans). C'est une notion qui relève du droit de la Sécurité sociale et qui n'a aucune incidence directe sur le contrat de travail.



## Adhérer à Force Ouvrière

Adhérer à FORCE OUVRIERE c'est vous associer à tous ceux qui défendent leur avenir et celui de leurs enfants.

Rien n'est plus grave que de subir les évènements. Prendre sa destinée en main, construire son avenir, exprimer sa volonté, dominer son futur pour plus de liberté, de droits, de solidarité, se sentir responsable, voilà notre invitation.

### Où se renseigner pour adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne  
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL  
Téléphone 02 43 53 42 26  
Courriel : [udfo53@force-ouvriere.fr](mailto:udfo53@force-ouvriere.fr)  
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>

3



#### **Bulletin d'adhésion**

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron  
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

**Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE**

NOM : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
..... Téléphone : .....

Nom et adresse de l'entreprise : .....  
.....

Date et signature

