



**COVID-19**

# COMMENT SE POURSUIVENT LES PROCÉDURES D'INAPTITUDE ?



**EXTRAIT**

Guide Gestion  
et administration des RH



[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)  
01 40 92 36 36

**EL** EDITIONS  
LEGISLATIVES



## Covid-19 : comment se poursuivent les procédures d'inaptitude ?

Crise sanitaire, mesures de confinement, réduction au strict nécessaire des déplacements et des contacts... comment se poursuivent les procédures d'inaptitude face à toutes ces restrictions ? Nous tentons de répondre à cette question.

### Les échanges avec la médecine du travail

#### La visite médicale avec le salarié

Comment se déroulent ces visites avec la mise en confinement ? Une instruction de la Direction générale du travail (DGT) publiée le 17 mars 2020, tout comme l'ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire nous apportent quelques réponses. Ainsi, est-il précisé, pour le cas général, que toutes les visites peuvent, en principe, être reportées, sauf si le médecin du travail les estime indispensables et sans que cela ne fasse obstacle notamment à la reprise du travail. Il revient donc au médecin du travail d'apprécier l'opportunité de la visite. L'instruction précise que le contact téléphonique, initié par le service de santé au travail (SST), sera favorisé afin de déterminer l'opportunité et l'urgence des visites. L'employeur en est bien sûr informé.

L'instruction de la DGT opère cependant une distinction pour le cas particulier des salariés exerçant des activités nécessaires à la continuité de la vie économique de la Nation. Ces visites (hors périodiques) doivent être maintenues selon l'instruction et, notamment, les visites d'aptitude et de reprise qui doivent être réalisées en priorité, précise l'instruction. Pour ce faire, les visites peuvent faire l'objet d'une téléconsultation en accord avec le salarié concerné lorsque cela est possible au regard de la nécessité de l'examen et en fonction du rapport bénéfice/risque et des moyens du service. En revanche, si elles doivent être tenues physiquement, l'entreprise est informée des précautions à prendre et il est rappelé au salarié lors du contact préalable qu'il ne sera pas

reçu par le médecin s'il présente des symptômes à son arrivée.

#### Réalisation de l'étude de poste et des conditions de travail

L'instruction de la DGT précise que les actions en milieu de travail doivent être reportées à une date ultérieure. « Seules les situations d'urgence et justifiées peuvent conduire le médecin du travail à décider une intervention en milieu de travail ». L'instruction cite pour exemple d'une telle situation la décision dans le cadre d'une procédure d'inaptitude ne pouvant être différée. L'ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril le confirme, mais rappelle bien que ce n'est que lorsque le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs le justifie que ces interventions doivent être réalisées.

#### Échange entre le médecin du travail et l'employeur

Cet échange peut être réalisé par tout moyen. En cette période de confinement, il faudra donc privilégier les échanges à distance, par exemple par mail, ou par téléphone.

### La recherche d'un poste de reclassement

#### Première option : suspendre la procédure le temps de la crise

Il n'y a pas de délai minimal ou maximal imposé par la loi pour remplir cette obligation de recherche de reclassement. Il est donc tout à fait possible de laisser la procédure à ce stade en « stand-by » pour la reprendre à la fin de la crise. En revanche, cela implique une conséquence financière : si, à l'issue du délai d'un mois suivant la visite médicale constatant

### Les échanges entre la médecine du travail, le salarié et l'employeur en temps normal

Un salarié peut être déclaré inapte à son poste de travail lorsque le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de ce poste n'est possible et que son état de santé justifie qu'il en change.

L'inaptitude peut être constatée lors de diverses occasions : par exemple, examen médical d'embauche et visites périodiques pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé, visite médicale organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou encore lors de la visite de reprise après un congé maternité ou une longue période d'absence.


Avant de rendre son avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter diverses étapes :

- réalisation d'un examen médical afin d'échanger sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, ainsi que sur la nécessité de proposer un changement de poste ;
- réalisation d'une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- échange entre le médecin du travail et l'employeur.

l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

## Seconde option : poursuivre la procédure malgré la crise

Si l'employeur est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il est supposé lui faire parvenir par écrit l'exposé des motifs qui s'opposent à son reclassement. Mais comment procéder à cet envoi quand la plupart des salariés se trouvent en télétravail et lorsque les déplacements doivent être limités au strict nécessaire ? La question se pose.

 On pourrait imaginer avoir recours au recommandé avec accusé de réception en ligne, mais cela suppose que le salarié ait donné son accord.

Si l'employeur est en mesure de proposer des postes de reclassement, plusieurs questions peuvent être soulevées, notamment pour ce qui concerne :

- la consultation du CSE : le ministère du travail recommande, de façon générale, le recours à la visioconférence. En temps normal, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre les membres du CSE et l'employeur. A défaut, il est limité à trois réunions par année civile (C. trav., art. L. 2315-4) ;
- l'envoi de l'offre de reclassement : aucun formalisme n'est exigé par la loi pour adresser les propositions de reclassement au salarié. En général, l'écrit est favorisé, pour des raisons de preuve, mais vu les circonstances exceptionnelles actuelles, il est tout à fait possible de faire parvenir l'offre par mail par exemple, ou de la présenter au salarié par téléphone ;
- l'acceptation de l'offre de reclassement par le salarié : le contrat se poursuit. Aucun formalisme n'est exigé. Il est toutefois préférable de faire signer un avenant au salarié. Si cela est possible, la signature de l'avenant peut se

faire par échange de mail, ou peut même attendre le retour à la normale.

## Le licenciement pour inaptitude

### L'entretien préalable

Concernant la convocation, la question de l'envoi se pose, dans le contexte actuel. Si celle-ci est envoyée par lettre recommandée, il faut faire attention aux délais postaux, qui peuvent être plus longs du fait de la situation de crise. On pourrait imaginer avoir recours au recommandé avec accusé de réception en ligne mais, encore une fois, cela suppose que le salarié ait donné son accord. Lorsque l'entreprise peut maintenir son activité et que le salarié est sur place, la convocation peut aussi lui être remise en main propre contre récépissé.

Concernant la tenue de l'entretien préalable, plusieurs situations peuvent se présenter :

- le salarié peut demander à reporter l'entretien : dans ce cas, l'employeur peut accepter mais il n'y est pas obligé. S'il l'accepte, un nouvel entretien devra être organisé dans les 2 mois suivant la date de la première convocation (Cass. soc., 25 oct. 2007, n° 06-42.493) ;
- l'employeur peut également demander à reporter l'entretien ;
- le salarié peut refuser de réaliser l'entretien. Dans ce cas, l'employeur pourra poursuivre la procédure et notifier le licenciement ;
- le salarié et l'employeur ont convenu d'une date pour la tenue de l'entretien, mais le confinement et la réglementation sanitaire s'opposent à la réalisation d'un entretien physique : d'après la jurisprudence (Cass. soc., 14 nov. 1991, n° 90-44.195), « une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable ». En effet, le téléphone ne

### La procédure classique de recherche de reclassement


Lorsque l'inaptitude est effectivement constatée par le médecin du travail, l'employeur doit proposer au salarié un autre poste de travail. Cet autre emploi doit être approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à celui précédemment occupé. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi au salarié, il doit lui indiquer par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement. Il procède alors à son licenciement. Plusieurs étapes sont à respecter dans ce cadre :

- l'employeur est tenu de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement qu'il envisage de lui proposer et ce, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non ;
- une fois le CSE consulté, l'employeur peut faire parvenir l'offre de reclassement au salarié ;
- si le salarié accepte la proposition, le contrat de travail se poursuit dans les nouvelles conditions ;
- si le salarié refuse la proposition qui est conforme aux préconisations du médecin du travail, alors l'employeur doit procéder à une nouvelle recherche. A défaut d'autres postes de reclassement disponibles, l'employeur peut alors procéder au licenciement du salarié pour inaptitude.

permet pas de certifier l'identité de l'interlocuteur. La visioconférence, si elle est possible, pourrait être envisagée comme une alternative. En l'absence de précisions en la matière, la question se pose. Il en va de même s'agissant de la personne devant assister le salarié durant l'entretien.

### La notification de licenciement

Tout comme pour la convocation, la question de la forme de la notification se pose. Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR), mais ce n'est qu'un moyen de prouver la réalité et la date de notification du licenciement : son absence ne constitue pas, en soi, une irrégularité de procédure (Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-40.722, n° 1357 FS - P + B).

 Si la lettre de licenciement est envoyée en LRAR, attention, ici aussi, aux délais postaux qui peuvent être allongés du fait du contexte actuel. Si la LRAR en ligne est envisagée, il faut que le salarié ait donné son accord.

A noter que lorsque l'entreprise peut maintenir son activité et que le salarié est sur place, la lettre de licenciement peut aussi lui être remise en main propre contre récépissé.

JULIETTE RENARD

### La procédure de licenciement pour inaptitude hors contexte de crise

Une fois la procédure pour inaptitude achevée, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Cela recouvre trois cas : l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement, le refus du salarié de l'emploi de reclassement proposé, ou 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 son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Il n'existe pas de délai maximal pour licencier un salarié inapte. S'il semble logique de le faire avant que le délai d'un mois avant reprise du versement du salaire ne soit écoulé, ce n'est pas une obligation. Si l'employeur souhaite poursuivre la procédure, il faut, dans ce cas, respecter la procédure « ordinaire » de licenciement pour motif personnel : l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge et l'entretien ne peut se tenir moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la convocation au salarié. Il doit ensuite notifier le licenciement. Attention, il ne faut pas expédier la notification moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien (il n'y a pas, en revanche, de délai maximal). La notification doit si possible se faire par LRAR, la date de rupture étant fixée à la date d'envoi du courrier.

### Gestion du personnel : toutes les réponses sont dans le guide



Gérer les absences, un accident du travail, des événements familiaux, régler une question de discipline, proposer un aménagement du temps de travail... Vos missions sont exigeantes.

Pour être bien accompagné(e), aussi bien sur le plan juridique que social et managérial, choisissez notre Guide.

Il vous apporte des réponses fiables et précises et vous aide à les mettre en œuvre en vous donnant :

- > les bonnes pratiques,
- > les règles juridiques et administratives à appliquer,
- > les procédures et étapes à suivre,
- > les délais à respecter,
- > les points de vigilance à prendre en considération,
- > les modèles pour agir en toute sérénité.

EN SAVOIR PLUS

Rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)  
Contactez un conseiller au **01 40 92 36 36**.

TESTEZ GRATUITEMENT

