

Impression personnalisée

[<< Retour](#)

MALADIE

Évolution des règles du suivi médical des salariés

La loi relative au dialogue social, parue au Journal officiel le 18 août 2015, réforme certains aspects de la prise en compte de la santé du salarié à son poste de travail et de son inaptitude. Les propositions du médecin du travail sont renforcées mais la loi permet, par exception, le licenciement d'un salarié inapte sans rechercher de reclassement.

Propositions du médecin du travail

Propositions d'adaptation. - Le médecin du travail, après examen du salarié et même sans constater d'inaptitude, peut 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 de celui-ci (c. trav. [art. L. 4624-1](#)). Il peut désormais aussi proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi (loi [2015-994](#) du 17 août 2015, JO du 18 ; c. trav. [art. L. 4624-1](#) modifié). Si ces modalités ne sont pas spécifiques à l'inaptitude, elles s'appliquent également dans cette hypothèse.

Information en cas de recours. - En cas de difficulté ou de désaccord lié aux propositions du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail (c. trav. [art. L. 4624-1](#)). La loi prévoit que l'employeur ou le salarié devra en informer l'autre partie (c. trav. [art. L. 4624-1](#) modifié), ce qui n'était pas exigé jusqu'alors (cass. soc. 3 février 2010, n° [08-44455](#), BC V n° 35).

À noter : Le Conseil d'État avait estimé, dans une affaire où une salariée contestait l'avis du médecin du travail, que l'inspecteur du travail ne pouvait pas prendre de décision sans avoir au préalable fait en sorte que l'employeur puisse présenter ses observations (CE 21 janvier 2015, n° [365124](#)).

Un décret précisera les modalités de cette information (Étude d'impact, chap. V, III, partie 5 § 5.2).

Inaptitude : dans un cas, ne plus chercher à reclasser

Principe : chercher à reclasser. - L'employeur doit toujours chercher un poste de reclassement en cas de constat d'inaptitude (professionnelle ou non) du salarié par le médecin du travail, et ce même en cas d'inaptitude « à tout emploi » [c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#) ; cass. soc. 7 juillet 2004, n° [02-47458](#), BC V n° 196 ; voir Dictionnaire Social « Inaptitude physique (reclassement) »].

Toutefois, le rapport « Aptitude et médecine du travail » du 26 mai 2015 a souligné que parfois, cet avis d'inaptitude correspond à une mesure d'éloignement de la situation de travail, en raison de pathologies notamment liées à des risques psychosociaux (rapport, § 419).

Exception : pas de recherche en cas de risque pour le salarié. - Les préconisations du rapport ci-dessus ont été reprises par la loi qui admet que l'employeur puisse licencier sans rechercher de reclassement.

Mais il s'agit exclusivement du cas où l'avis du médecin du travail, déclarant un salarié inapte à tout poste à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, mentionnera expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. L'employeur pourra alors licencier le

salarié sans chercher à le reclasser (c. trav. [art. L. 1226-12](#) modifié).

Il s'agira donc d'un cas particulier. ✖

Parution: 09/2015

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.