

Invalidité et Inaptitude

Circulaire DRT n° 94-13 du 21 novembre 1994
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Direction des Relations du travail

PLAN

I. L'EVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

- 1.1 La qualification de la rupture
- 1.2 L'obligation de reclassement
- 1.3 L'inaptitude à l'emploi : motif réel et sérieux de licenciement

II. LES NOTIONS D'INVALIDITE ET D'INAPTITUDE

- 2.1 L'état d'invalidité
- 2.2 L'aptitude- l'inaptitude
- 2.3 Deux notions de nature différente

III. LES DIFFERENTES SITUATIONS ET LES SOLUTIONS POSSIBLES

- 3.1 Le salarié ne se représente pas dans l'entreprise à l'expiration des arrêts de travail et n'informe pas son employeur de l'octroi de la pension d'invalidité.
- 3.2 Le salarié informe son employeur de son admission au bénéfice d'une pension d'invalidité sans exprimer le souhait de reprendre le travail.
- 3.3 Le salarié souhaite mettre fin à la période de suspension du contrat de travail.

I. L'EVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence récente de la cour de cassation confirme les principes dégagés en 1990 sur la qualification de la rupture du contrat de travail des salariés devenus inaptes à leur emploi. Elle précise l'étendue des obligations de l'employeur en matière de reclassement des salariés dont l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. Elle fait de l'invalidité en tant que cause d'inaptitude à l'emploi un motif réel et sérieux de licenciement.

1.1 La qualification de la rupture

Depuis l'arrêt du 29 novembre 1990 S.A PASQUET c/ Mme ESPOSITO, la chambre sociale de la cour de cassation a confirmé chaque fois qu'elle en a eu l'occasion que la rupture du contrat de travail d'un salarié devenu inapte à l'exercice de son emploi s'analyse en un licenciement et ouvre droit à l'indemnité légale ou, si elle est plus favorable au salarié et si les clauses de la convention collective ne s'excluent pas, à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Ainsi, dans un arrêt du 26 octobre 1993 Id LACHGAR c/Sté CARBONE LORRAINE, la cour de cassation rappelle que la résiliation par l'employeur du contrat de travail d'**un salarié devenu définitivement inapte à exercer l'activité pour laquelle il a été embauché** s'analyse en un **licenciement** et ouvre droit à **l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement**.

Cette jurisprudence conduit la cour de cassation à préciser le champ de compétence de la formation de référé du conseil de prud'hommes. Ainsi, dans le cas où l'employeur a prononcé la rupture du contrat de travail, cette rupture s'analysant en un licenciement, la formation de référé du conseil de prud'hommes peut décider que l'obligation de l'employeur de remettre à une salariée une lettre de licenciement n'est pas sérieusement contestable (cass.soc. 4 février 1993 Sté PNEL c/ Mme OUANKHIR).

1.2 L'obligation de reclassement

La jurisprudence relative à l'application de l'article L.241-10-1 du code du travail précise les obligations de l'employeur à l'égard des salariés dont l'inaptitude est reconnue par le médecin du travail. Le manquement à ces obligations de la part de l'employeur rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La recherche de reclassement soit s'étendre à l'ensemble des activités de l'entreprise.

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée déclarée inapte aux postes de caissière, de vendeuse et de réserviste par le médecin du travail, dès lors que l'employeur, «en dépit de l'importance de l'entreprise et de la diversité de ses emplois, avait notifié la rupture du contrat de travail sans même que soient étudiées les modalités d'aménagements préconisées par la médecin du travail» (cass.soc. 3 décembre 1992 Sté TATI c/ Mlle BITTEL).

L'obligation de recherche de reclassement peut conduire l'employeur à proposer au salarié une mutation.

Est dépourvu de motif réel et sérieux le licenciement d'un salarié reconnu par le médecin du travail à l'emploi de chauffeur et au port de charges, l'employeur n'ayant procédé qu'à des recherches au niveau local et n'ayant ainsi pas satisfait à ses obligations alors que le salarié n'avait jamais indiqué qu'il refuserait une mutation éventuelle (cass.soc. 12 mai 1993 M. PHILIBERT c/ Sté MORY TNTE).

Le reclassement peut consister en une réduction de la durée du travail.

Ne satisfait pas à son obligation de reclassement l'employeur qui rompt le contrat de travail d'une salariée déclarée par le médecin du travail inapte à l'exercice d'un emploi à temps complet mais apte à un mi-temps, dès lors qu'il n'apporte pas la preuve de son impossibilité de prendre en considération les propositions du médecin du travail, une autre salariée ayant à la même époque sollicité un emploi à mi-temps (cass.soc. 19 juin 1993 SARL SAUTEJEAU c/ Mme ROUSSEAU).

L'employeur doit prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions du médecin du travail.

Le médecin du travail ayant conclu à l'inaptitude définitive d'un salarié dans le secteur du bâtiment mais ne l'ayant pas déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise, alors que celle-ci avait d'autres secteurs d'activité, le licenciement intervenu sans recherche de solutions de reclassement ni justification d'une impossibilité d'un tel reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (cass .soc. 27 octobre 1993 S.A LEMONNIER c/ DA SILVA).

En revanche, **dès lors que l'employeur rapporte la preuve de la recherche effective d'un reclassement à un poste adapté aux aptitudes physiques du salarié** et prenant en considération les recommandations du médecin du travail, le licenciement intervenu en cas d'impossibilité d'un tel reclassement est fondé et ouvre droit à l'indemnité de licenciement (cass. soc. 26 octobre 1993 précité).

Par ailleurs, **sur l'obligation de l'employeur de notifier au salarié les motifs s'opposant au reclassement**, la cour de cassation a précisé que la seule circonstance que l'employeur n'ait pas fait connaître au salarié avant la rupture les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (cass. soc. 17 mars 1993 POLYCLINIQUE du PETIT COLMOULINS c/ Mme MANIABLE).

1.3 L'inaptitude à l'emploi : motif réel et sérieux de licenciement

L'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 12 mai 1993 Sté ALUMINIUM PECHINEY c/ HERBERT ne remet pas en cause la jurisprudence sur la qualification de la rupture du contrat de travail mais se prononce sur les obligations de l'employeur et le motif de la rupture. Cet arrêt a été confirmé par l'arrêt du 7 avril 1994 Semur C/Institut Régional du travail social. Dans ces deux décisions, la cour de cassation a précisé les points suivants :

1. En l'état de la législation, l'employeur n'était tenu de soumettre le salarié à une visite de la médecine du travail qu'à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maladie, en vue d'une reprise du travail.

2. Le classement en invalidité 2^{ème} catégorie, lequel interdisait tout emploi à une activité quelconque dans l'entreprise, conférait à la rupture du contrat de travail un motif réel et sérieux.

Sur le premier point, la cour de cassation rappelle que la visite de reprise par le médecin du travail n'est obligatoire, à l'issue des périodes de suspension du contrat pour maladie, que lorsque la reprise du travail est envisagée. A cet égard, on peut remarquer que la jurisprudence en matière d'inaptitude d'origine non professionnelle ne précise pas, contrairement à la jurisprudence relative aux salariés accidentés du travail, que seule la visite de reprise par le médecin du travail met fin aux périodes de suspension du contrat de travail (cass.soc. 30 janvier 1991 Mme BRUDNER c/ M. CAMINATI, cass.soc. 5 février 1992 Mme DESPLATS c/ Sté CANTELAUBE SODIPRIX).

Sur le second point, il est à noter que dans les deux cas d'espèce, les faits avaient eu lieu respectivement en 1981 et 1989. Cette jurisprudence ne remet donc pas en cause le caractère obligatoire de la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail pour les situations juridiques nées après l'entrée en vigueur de la loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 modifiant l'article L.122-45 du code du travail et l'article 416 du code pénal (article 225-1 à 225-4 du nouveau code pénal). En effet, s'il demeure vrai que l'employeur n'est pas tenu de faire subir au salarié classé en invalidité, **tant que celui-ci n'a pas manifesté sa volonté se reprendre son travail**, la visite de reprise devant le médecin du travail, il convient d'insister sur le fait que, depuis l'entrée en vigueur de la loi précitée du 12 juillet 1990, le licenciement du salarié en raison de son seul classement en invalidité est prohibé. **On ne saurait donc faire application de cette jurisprudence à des situations postérieures à la loi du 12 juillet 1990.**

Au demeurant, on peut considérer qu'un arrêt du 21 juillet 1993 (Mme CULLARI c/ UCANSS) a pu indiquer une évolution possible de cette jurisprudence. La cour de cassation réaffirme que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement et ouvre droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, la convention collective ne l'excluant pas, s'agissant d'une salariée atteinte d'une

invalidité de 2^{ème} catégorie. Cependant, la haute juridiction précise que l'état d'invalidité rend l'intéressée **inapte, pendant la durée de cette invalidité, à exercer toute activité dans l'entreprise.**

Elle ajoute qu'**il appartient, en outre, aux juges du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de rupture invoqués par l'employeur.**

Sans se prononcer sur la compétence du médecin du travail, cet arrêt comporte donc deux éléments intéressants par rapport à l'arrêt du 12 mai 1993, éléments qui pourraient indiquer l'évolution possible de la jurisprudence : la cour de cassation reconnaît que le classement en invalidité 2^{ème} catégorie a un caractère temporaire et n'entraîne pas une inaptitude définitive. Par ailleurs, elle insiste sur **la nécessité pour les juges du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, quelque soit l'état d'invalidité du salarié.**

II. LES NOTIONS D'INVALIDITE ET D'APTITUDE

Les arrêts du 12 mai et du 21 juillet 1993 et du 7 avril 1994 précités rendent nécessaire de préciser les notions d'invalidité et d'aptitude ou inaptitude.

2.1 L'état d'invalidité

L'état d'invalidité est apprécié par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie. Il est constaté lorsqu'il réduit au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain de l'assuré. Une pension est donc attribuée à l'intéressé si cet état ne lui permet plus de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la date de l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité.

Les invalides sont classés en 3 catégories :

1^{ère} catégorie : invalide capable d'exercer une activité rémunérée

2^{ème} catégorie : invalide absolument incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque

3^{ème} catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession quelconque, est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

L'état d'invalidité est apprécié globalement en fonction de deux critères :

- la reconnaissance d'une déficience physique ou mentale,
- un handicap socio-professionnel consécutif à cette déficience, apprécié en fonction de la capacité de travail, de l'âge, du milieu professionnel...

La pension d'invalidité est dans la majorité des cas attribuée à l'expiration de la période pendant laquelle l'assuré a bénéficié des prestations en espèces de l'assurance maladie.

Par cette décision, la CPAM entend simplement indiquer qu'au regard de la situation de l'intéressé, il lui sera difficile de trouver un emploi mais elle ne lui interdit nullement de travailler.

Cette éventualité est d'ailleurs admise puisque le classement peut être révisé si l'assuré vient à exercer une activité salariée (la pension sera supprimée ou réduite).

Une illustration supplémentaire de la compatibilité entre l'invalidité et la poursuite d'une activité professionnelle peut être recherchée dans la législation relative à l'emploi des travailleurs handicapés (Loi du 10 juillet 1987). Aux termes de l'article L.323-3 3° du code du travail, peuvent être décomptés dans le pourcentage obligatoire de travailleurs handicapés les titulaires d'une pension d'invalidité de sécurité sociale à condition que « l'invalidité réduise au moins de deux tiers leur capacité de travail ou gain », ce qui correspond à la définition de l'invalidité au sens de la sécurité sociale pouvant aboutir au classement en 2^{ème} catégorie.

2.2 L'aptitude - l'inaptitude

L'aptitude ou l'inaptitude est quant à elle appréciée par le médecin du travail. Il doit s'assurer de l'aptitude physique d'un salarié à son emploi en vérifiant l'adéquation entre l'état de santé du salarié et la charge physique ou mentale dont est assorti son emploi.

La notion d'aptitude apparaît donc beaucoup plus précise que la notion d'invalidité.

2.3 Deux notions de nature différente

Il apparaît clairement que les deux législations ont des logiques différentes.

Ainsi, l'avis du médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie, qui classe un salarié en invalidité deuxième catégorie, ne s'impose pas au médecin du travail.

Pour émettre son avis, il revient au médecin du travail qui connaît tous les postes de l'entreprise et leurs possibilités d'aménagement, d'examiner l'intéressé au regard d'une éventuelle reprise.

III. LES DIFFERENTES SITUATIONS ET LES SOLUTIONS POSSIBLES

La décision de classement en invalidité d'un assuré par la sécurité sociale n'a pas d'incidence directe sur la relation contractuelle entre le salarié (assuré) et son employeur. Le salarié classé en invalidité peut continuer à fournir des arrêts de travail : la situation antérieure à la mise en invalidité n'est pas modifiée.

Toutefois, diverses autres situations peuvent résulter de cette décision.

3.1 Le salarié ne se représente pas dans l'entreprise à l'expiration des arrêts de travail et n'informe pas son employeur de l'octroi de la pension d'invalidité

- L'employeur peut lui demander de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas à cette demande, il peut le licencier pour faute (absence injustifiée) mais il ne peut en aucun cas le considérer comme démissionnaire.

- L'employeur peut ne prendre aucune initiative : le contrat de travail reste suspendu.

3.2 Le salarié informe son employeur de son admission au bénéfice d'une pension d'invalidité sans exprimer le souhait de reprendre son travail.

a. L'employeur, considérant que le salarié a justifié de son absence, ne prend aucune décision : le contrat de travail reste suspendu.

b. L'employeur demande au salarié de reprendre le travail et de passer la visite médicale de reprise à laquelle le médecin du travail est tenu de procéder.

- Si le salarié accepte, lors de la visite de reprise, le médecin du travail s'assure du maintien de son aptitude ou le déclare inapte à son poste et formule des propositions de reclassement, ou le déclare inapte à tout poste dans l'entreprise. L'article L.122-24-4 du code du travail s'applique, le délai d'un mois commençant à courir à compter du second examen par le médecin du travail prévu à l'article R.241-51-1.
- Si le salarié refuse, ce refus de se soumettre à la visite médicale peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (cass.soc.20 mai 1980).

c. L'employeur décide de rompre le contrat de travail.

L'employeur peut décider de licencier le salarié en raison des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise qu'entraîne son absence prolongée, et de la nécessité de son remplacement définitif. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de ces perturbations et de cette nécessité.

L'état actuel de la jurisprudence de la cour de cassation (arrêt du 12 mai 1993) peut conduire l'employeur à estimer qu'il est en droit de rompre le contrat, motif pris du classement en invalidité 2^{ème} catégorie du salarié, sans demander l'avis du médecin du travail. Cependant, une telle décision ne serait pas conforme aux dispositions de l'article L.122-45 du code du travail et des articles 225-1 à 225-3 du code pénal, dans leur rédaction résultant de la loi du 22 juillet 1992, aux termes desquels aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

L'employeur doit donc organiser la visite de reprise auprès du médecin du travail. Il ne pourra procéder au licenciement du salarié que dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1992 (article L.122-24-4).

3.3 Le salarié souhaite mettre fin à la période de suspension du contrat de travail

a. Il se présente à son travail.

- il doit passer une visite de reprise auprès du médecin du travail, lequel est seul compétent pour apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi.

L'employeur est tenu d'organiser cette visite médicale. La loi du 31 décembre 1992 s'applique en cas d'inaptitude au poste constatée par le médecin du travail.

- dans le cas où l'employeur refuserait l'accès de son établissement au salarié et/ou refuserait de lui faire passer une visite de reprise, il appartiendrait à ce dernier de demander au juge du contrat de travail de constater la rupture du contrat.

b. Le salarié demande directement au médecin du travail à bénéficier d'un examen.

Cet examen constitue une visite de pré-reprise en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. Il devra être suivi d'une visite de reprise.

