

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Salarié déclaré inapte : gérer la situation

L'inaptitude d'un salarié, déclarée par le médecin du travail, conduit son employeur à respecter une procédure complexe. Si le reclassement du salarié s'avère impossible, ce qui est souvent le cas dans les structures vétérinaires compte tenu du faible nombre de postes différents possibles, l'employeur devra procéder à la rupture de son contrat de travail.

Un salarié est déclaré inapte s'il ne peut plus, en raison de son état de santé, occuper le poste pour lequel il a été embauché. L'inaptitude d'un salarié ne peut être déclarée que par le médecin du travail, à la suite de deux visites espacées de 15 jours ou d'une seule visite, s'il estime qu'il y a un « danger immédiat ».

Face à cette situation, l'employeur doit respecter une procédure précise. Il doit, en premier lieu, rechercher à reclasser le salarié avant de procéder, en cas d'échec, à la rupture de son contrat de travail.

Première visite du médecin du travail

Lorsqu'un salarié reprend après un arrêt de travail pour maladie de plus de 21 jours, l'employeur a l'obligation de lui prévoir une visite de reprise avec le médecin du travail.

C'est lors de cette visite de reprise que l'inaptitude peut être constatée. Pour la validité de la suite de la procédure, il faut bien vérifier que le médecin du travail l'a bien qualifiée de « *visite de reprise* ». Il informe alors l'employeur de l'inaptitude par un premier avis.

En dehors du cas du « danger immédiat » dans lequel il est inutile de procéder à une seconde visite, le médecin convoque le salarié à une seconde visite, deux semaines minimum après le premier examen.

Durant les deux semaines qui espacent les visites, il est possible de proposer au médecin du travail de venir dans l'entreprise afin d'examiner les postes de travail pour qu'ensuite, il puisse éclairer sur des pistes de reclassement.

Deuxième visite du médecin du travail

Lors de la seconde visite, le médecin se positionne définitivement sur l'inaptitude du salarié. Il doit également informer l'employeur des possibilités de reclassement, c'est-à-dire des postes que le salarié pourrait éventuellement tenir, compte tenu de son inaptitude.

L'employeur est obligé de suivre les recommandations du médecin du travail, même lorsque celui-ci donne un avis d'aptitude tout en précisant qu'il souhaite revoir le salarié tous les 6 mois ou avant, en cas de manifestations de troubles du comportement. Un licenciement pour faute de ce salarié sans que le médecin du travail l'ait revu serait alors illégal.

A l'issue de la seconde visite, si l'inaptitude du salarié est confirmée, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour parvenir à reclasser le salarié ou le licencier. Attention, si, passé ce délai, le salarié n'a été ni licencié, ni reclassé, l'employeur aura alors l'obligation de le rémunérer à nouveau, même s'il ne peut plus travailler.

Rechercher un reclassement

L'employeur a l'obligation de rechercher un reclassement pour le salarié qui a été déclaré inapte et il doit être en mesure de prouver qu'il l'a fait. Si l'employeur n'est pas obligé de trouver ce reclassement, il est obligé de le chercher.

Il est possible de demander au médecin du travail des précisions sur les reclassements éventuels au vu de l'aptitude résiduelle du salarié. Il semble difficile de reclasser le personnel des cabinets et cliniques vétérinaires, compte tenu du faible nombre de postes différents possibles, aussi bien pour le personnel auxiliaire que pour le personnel vétérinaire.

Si l'on parvient à trouver un poste de reclassement qui paraît compatible avec l'état de santé du salarié, il faut le soumettre pour avis au médecin du travail. Si celui-ci est d'accord, on peut le proposer au salarié par écrit et lui donner un délai de réflexion d'une semaine pour dire s'il l'accepte ou non. Il n'a pas l'obligation d'accepter :

- **s'il accepte**, il faudra alors conclure un avenant au contrat de travail prévoyant le nouveau poste ;
- **s'il refuse** ou s'il n'y a pas de possibilité de le reclasser, il faut alors procéder à son licenciement.

Licenciement pour inaptitude

S'il s'avère impossible de reclasser le salarié, l'employeur doit rompre le contrat de travail. La procédure est identique à celle d'un licenciement pour motif personnel. Il faut convoquer le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement, en indiquant :

- **la date**, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- **la mesure de licenciement** envisagée et la possibilité d'être assisté par un membre du personnel de l'entreprise ou par un conseiller, en précisant les adresses des lieux où la liste des conseillers est disponible ;
- **un délai minimum** de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la première présentation du courrier recommandé de convocation au domicile du salarié et le jour de l'entretien ;
- **lors de l'entretien préalable**, il faudra confirmer l'absence de postes de reclassement ;
- **un délai de réflexion** de 2 jours ouvrables devra être respecté ;
- **la rupture** sera alors notifiée par courrier.

Dans le courrier de licenciement, il faudra rappeler l'ensemble des recherches de reclassement effectuées et, éventuellement, les propositions de postes qui auraient été faites et refusées par le salarié. Il faudra justifier la mesure de licenciement et le fait que, en raison de l'inaptitude, le salarié ne peut pas accomplir son préavis.

L'indemnité de licenciement doit être versée, ce qui peut être très pénalisant pour l'employeur en fonction de l'ancienneté du salarié. En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.