



**COMMENT GÉRER  
L'ÉTAT DE SANTÉ  
DES SALARIÉS  
SUR LE PLAN RH**

**Bertrand Merville**  
Avocat Associé

**AEJQS**  
Association pour l'Étude  
Juridique des Questions Sociales

Réunion du Mardi 21 Novembre 2023

# SOMMAIRE

<b>01</b>	<b>INAPTITUDE</b>	04
<b>02</b>	<b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE</b>	38
<b>03</b>	<b>INCAPACITÉ PERMANENTE</b>	53
<b>04</b>	<b>INVALIDITÉ</b>	60

**INAPTITUDE, INCAPACITÉ et INVALIDITÉ**  
sont trois notions distinctes, souvent confondues.

Elles ont chacune leur définition et leur régime propre.

Elles sont appréciées par des instances différentes, selon des logiques et modalités distinctes dans des buts différents.

Il est toutefois possible que les notions se retrouvent dans le cadre de la relation professionnelle.

L'employeur doit donc être guidé – C'est l'objet de la présente réunion.



01

# INAPTITUDE

1. La constatation de l'inaptitude
2. La procédure de recours contre l'avis du médecin du travail
3. Le reclassement
4. Le licenciement
5. Les sanctions



### L'inaptitude

- L'inaptitude physique est une incapacité à remplir le contrat de travail.
- Elle est établie par le médecin du travail.

## 1. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

### La procédure de constatation de l'inaptitude professionnelle ou non-professionnelle (Articles L.4624-4, L.4624-5 et R.4624-42 du Code du Travail)

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue de n'importe quelle visite médicale pratiquée par le médecin du travail :



Visite de reprise  
après un arrêt de travail



Visite d'embauche  
ou périodique



Visite médicale à la  
demande du salarié, du  
médecin du travail ou de  
l'employeur si la visite  
remplit les conditions d'une  
visite de reprise (information  
préalable de l'employeur,  
intention du salarié de  
repandre son travail,  
qualification par le médecin du  
travail de visite de reprise)

## 1. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Un salarié  
pourra être  
déclaré  
**inapte** :

Si son état de santé justifie un changement de poste

Si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible

## 1. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

### Reconnaissance en 4 temps

1

Au moins un examen médical accompagné d'un échange avec l'intéressé.

2

Une étude de poste.

3

Une étude des conditions de travail dans l'établissement et indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.

4

Un échange par tout moyen avec l'employeur afin de permettre à ce dernier de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.



## 1. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE



### **Constatation de l'inaptitude pendant la suspension du contrat de travail**

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.

Cass. Soc. 24 mai 2023 n°22-10.517 FS-B

## 1. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE



### **Absence d'étude de poste**

Le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis y compris, donc, les résultats de l'étude du poste ou des conditions de travail, lorsqu'elle a été réalisée.

Ainsi, la Cour relève que l'inaptitude physique du salarié ne résultait pas de ses conditions de travail mais d'une dégradation des relations avec l'employeur pendant un arrêt de travail, et des conséquences psychiques qui en ont découlé. Dans ce contexte, pour les juges, l'absence d'étude du poste ou des conditions de travail récentes n'avait pas influencé les conclusions du médecin du travail.

Cass. Soc. 7 décembre 2022 n°21-17.927

## 1. LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

### Situation du salarié déclaré inapte

#### Articles L.1226-4 et L.1226-11 du Code du Travail

*« Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.*

*Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ».*

Lorsque le salarié déclaré inapte n'a pas été reclassé, ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen, il y a donc lieu de reprendre le versement de son salaire.



À  
NOTER

Lorsque le salarié déclaré inapte n'a pas été reclassé, ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical, le versement du salaire doit être repris même si le salarié a trouvé un nouvel emploi dans une autre entreprise (Cass. Soc. 4 mars 2020 n° 18-10.719).

## 2. LA PROCÉDURE DE RECOURS CONTRE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- Recours prud'homal pour contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis.
- Possibilité pour le Conseil de Prud'hommes de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail.
- Possibilité pour l'employeur de mandater son propre médecin pour accéder au dossier médical du salarié (couvert par le secret médical).
- C'est à l'employeur que revient l'initiative d'informer le médecin du travail, qu'il soit à l'initiative de la saisine du Conseil de Prud'hommes ou non.
- La décision du Conseil de Prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.
- Le Conseil de Prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.



### ■ **Articles du Code du Travail :**

Articles L. 4624-7, R. 4624-45, R. 4624-45-1 et R. 4624-45-2

## 2. LA PROCÉDURE DE RECOURS CONTRE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL



### **Absence de contestation dans le délai de 15 jours**

Une Cour d'appel qui constate que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail mentionnait les voies et délais de recours et n'avait fait l'objet d'aucune contestation dans le délai de 15 jours, en déduit exactement que cet avis s'impose aux parties comme au juge, que la contestation concerne les éléments purement médicaux ou l'étude de poste.

Cass. Soc. Soc. 7 décembre 2022 n°21-23.662

## 2. LA PROCÉDURE DE RECOURS CONTRE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL



En l'espèce, une salariée a été engagée en qualité de changeur traiteur de monnaie.

Le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude en ces termes :

*« Conformément à l'article R. 4624-42 du Code du travail, confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22h00 ; possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication ; capacité à bénéficier d'une formation ».*

Saisi par la salariée en référé, le Conseil de prud'hommes substitue à l'avis d'inaptitude un avis d'aptitude avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22h00.

Ceci implique une impossibilité, pour l'employeur, de licencier la salariée pour inaptitude.

Cette position est validée par la Cour d'appel, puis par la Cour de cassation.

Cass. Soc. 24 mars 2021 n° 19-16.558

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

**L'obligation de rechercher un reclassement**  
(Articles L. 1226-2 et L. 1226-10)



**RAP  
PEL**

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail et en l'absence de dispense, l'employeur a l'obligation de rechercher, et dans la mesure du possible, de proposer au salarié un autre emploi qui doit être approprié à ses capacités.

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Rôle actif du médecin du travail dans les recherches de reclassement

En  
amont

Le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

En  
aval

L'employeur doit nécessairement prendre en compte les conclusions et préconisations du médecin du travail dans sa recherche de reclassement, voire les solliciter en cas de silence du médecin du travail.

Lorsqu'un poste de reclassement est identifié, maintien de l'opportunité d'interroger le médecin du travail sur la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du collaborateur.

Si l'employeur refuse d'appliquer les conclusions du médecin du travail, il doit le faire savoir au salarié et au médecin du travail par un écrit motivé (Article L. 4624-6 du Code du Travail).



## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Périmètre de la recherche

La notion de groupe pour l'appréciation de l'obligation de reclassement est désormais unifiée.

Le groupe est ainsi apprécié désormais conformément à la définition prévue par l'article L.2331-1, I du Code du Travail, qui vise le périmètre à retenir pour la mise en place du comité de groupe.

C'est une définition « capitalistique » du groupe qui est retenue par référence au droit commercial : est visé le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies aux articles L.233-1, L.233-3, I et II et L.233-16 du Code de Commerce.

Cette nouvelle définition du groupe, apprécié sur un périmètre géographique limité à la France, restreint considérablement l'étendue de l'obligation de reclassement pesant sur certains employeurs.

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Obligation d'adaptation

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé mais peuvent être mises en œuvre des mesures telles que mutation, transformation de poste, aménagement du temps de travail, aménagement ou adaptation du poste existant.



La seule circonstance que des emplois disponibles relèvent d'une catégorie d'emploi supérieure à celle à laquelle appartient le salarié protégé dont le licenciement est envisagé, ne saurait, par elle-même, faire obstacle à ce que ces postes soient au nombre de ceux qui doivent être proposés par l'employeur au salarié au titre de ses obligations en matière de reclassement.

CE, 21 juillet 2023, 4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> Chambres réunies, n°457196

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement



En cas d'inaptitude d'un salarié par ailleurs reconnu travailleur handicapé, l'employeur doit prêter une attention particulière à l'exigence classique de recherche d'un reclassement, mais également à l'obligation, spécifique à ce statut, lui imposant de prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi.

Le refus de prendre de telles mesures rend le licenciement nul car constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap.

Cass. Soc. 3 juin 2020 n° 18-21.993

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Consultation du Comité Social et Économique (CSE)

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non-professionnelle, le CSE doit être consulté par l'employeur sur le ou les postes qu'il envisage de proposer au salarié.

Les postes soumis à la consultation doivent impérativement être compatibles avec l'état de santé de l'intéressé et avoir, en tant que de besoin, été préalablement « validés » par le médecin du travail.

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement



#### **En l'absence de consultation du CSE ou en cas de consultation irrégulière**

L'absence d'avis préalable des représentants du personnel prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 30 septembre 2020 n°19-11.974

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Modalités de la consultation du CSE

01

L'ordre du jour qui accompagne la convocation du CSE doit comporter la question du reclassement du salarié inapte.

02

L'employeur doit fournir toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et à la recherche de reclassement. À défaut, la procédure est irrégulière.

03

Le CSE doit être consulté après la constatation définitive de l'inaptitude, mais avant la proposition de reclassement au salarié.

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement



Aucun formalisme particulier ne s'impose à l'employeur pour consulter le CSE (Délégation unique du personnel en l'espèce). Ainsi, le CSE est régulièrement consulté dès lors que ses membres ont pu, lors d'une réunion, exprimer leur avis sur les recherches de reclassement. Il n'est pas nécessaire que l'avis du CSE prenne la forme d'un vote.

Cass. Soc. 25 janvier 2023 n°21-17.478

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Formalisation des offres

L'offre doit être loyale et sérieuse :  
application de l'obligation de  
bonne foi contractuelle.

Si le reclassement proposé entraîne  
une modification du contrat de travail  
du salarié, il faut impérativement  
formaliser son acceptation par le biais  
d'un avenant à son contrat de travail.



## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement

#### Preuve du respect de l'obligation de reclassement

L'employeur est présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement (L. 1226-2-1) :

- lorsqu'il a proposé au salarié un emploi approprié à ses capacités aussi proche que possible du précédent ;
- en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.



## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.1. L'obligation de reclassement



L'employeur a satisfait à son obligation de reclassement dès lors que les juges du fond relèvent que l'employeur avait soumis au salarié plusieurs offres de reclassement correspondant aux recommandations de la médecine du travail, dont plusieurs postes administratifs ne présentant aucune contrainte physique et des postes d'assistant ou de responsable de magasin comparables à celui précédemment occupé par le salarié et situés à 23 kilomètres de son domicile, et, d'autre part, que le salarié avait refusé de se rendre à l'entretien qui lui avait été proposé pour discuter de ces possibilités. Il ne peut être reproché aux juges du fond de ne pas avoir recherché si d'autres postes vacants existaient.

Cass. Soc. 25 janvier 2023 n°20-10.135

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.2. La dispense de reclassement

Articles  
L.1226-2-1  
et  
L.1226-12  
du Code du  
Travail

Dispense de reclassement en cas de « *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 l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.2. La dispense de reclassement



#### La dispense s'étend-elle au groupe ?

- Dès lors que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que « *l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* » l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer des postes de reclassement et peut licencier pour inaptitude. En l'espèce, l'entreprise appartenait à un groupe ; il semble donc que la dispense de reclassement s'étend au groupe. Mais il s'agit d'une interprétation implicite de la solution ; la Cour de cassation ne se prononce pas explicitement sur ce point.
- En revanche, l'employeur n'est pas dispensé de l'obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que « *l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise* » et relève l'existence d'un groupe : l'employeur aurait dû chercher un reclassement au niveau du groupe.

Cass. Soc. 8 février 2023 n°21-19.232 et n°21-11.356

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.2. La dispense de reclassement



Lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que « *tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » et non pas que « *tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* », l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de procéder à des recherches de reclassement dans le groupe.

Cass. Soc. 13 septembre 2023 n° 22-12.970

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.2. La dispense de reclassement



#### **Absence d'obligation de consulter le CSE en cas de dispense de reclassement**

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel.

Cass. Soc. 8 juin 2022 n°20-22.500  
Cass. Soc. 16 novembre 2022 n°21-17.255

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.3. L'obligation d'informer le salarié de l'impossibilité de reclassement



Articles L. 1226-2-1 et L.1226-12 :

« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (...) ».

En application de ces dispositions, lorsqu'aucun reclassement n'est possible, l'employeur doit porter par écrit à la connaissance du salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Cette information doit être donnée avant que ne soit engagée la procédure de licenciement, c'est-à-dire avant la convocation à l'entretien préalable au licenciement (Cass. Soc. 11 janvier 2017 n°15-19.959).

L'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement du salarié victime d'un accident du travail n'expose pas l'employeur aux sanctions prévues par l'article L. 1226-15 mais le rend redevable d'une indemnité en réparation du préjudice subi qui ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 21 juin 2023 n° 22-10.017

## 3. LE RECLASSEMENT

### 3.3. L'obligation d'informer le salarié de l'impossibilité de reclassement



#### **L'employeur n'a pas l'obligation de notifier les motifs s'opposant au reclassement en cas de refus d'un emploi**

L'employeur a l'obligation de faire connaître au salarié inapte, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement, lorsqu'il est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi. La Cour de cassation précise, dans un arrêt du 24 mars 2021, qu'il n'est pas tenu par cette obligation, lorsqu'il a proposé au salarié un emploi conforme aux exigences légales et que ce dernier l'a refusé.

Cass. Soc. 24 mars 2021 n° 19-21.263



## 4. LE LICENCIEMENT

### Trois cas de licenciement prévus par Loi

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, le licenciement est possible lorsque l'employeur justifie (Articles L.1226-12 et L.1226-2-1 du Code du Travail) :

- 1 soit de son impossibilité de proposer un poste de reclassement ;
- 2 soit du refus par le salarié du poste de reclassement ;
- 3 soit de la mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.



Un licenciement pour inaptitude physique est sans cause réelle et sérieuse si la lettre le notifiant vise l'inaptitude du salarié et le refus par celui-ci d'une proposition de poste sans mentionner l'impossibilité de reclassement.

Cass. Soc. 3 juin 2020 n° 18-25.757 F-D, Sté Crédit Mutuel Arkea c/ B.

## 4. LE LICENCIEMENT

### Les indemnités de rupture : Maintien de deux régimes différenciés

Inaptitude  
non-  
professionnelle

Auparavant, en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, le contrat était rompu à l'expiration du préavis, qui n'était ni exécuté ni payé pour le salarié qui ne percevait donc plus de salaire, n'avait pas encore perçu ses indemnités de licenciement et ne pouvait pas non plus prétendre aux allocations chômage faute de délivrance d'une attestation Pôle Emploi.

Depuis la Loi Warsmann du 24 mars 2012, l'article L.1226-4 du Code du Travail prévoit que le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est donc rompu à la date de notification du licenciement.

Le salarié licencié perçoit donc son solde de tout compte dès la notification du licenciement.

Il ne perçoit aucune indemnité compensatrice de préavis mais la durée du préavis théorique est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

## 4. LE LICENCIEMENT



### Inaptitude professionnelle

Le contrat de travail est, là aussi, rompu à la date de notification du licenciement et non à la date de fin de préavis que le salarié aurait dû exécuter.

Selon l'article L.1226-14 du Code du Travail, la rupture du contrat de travail du salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour ce dernier, à une indemnité compensatrice « *d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis* ».

Selon la jurisprudence, cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat de travail mais elle est soumise à cotisations nonobstant son caractère indemnitaire (Cass. Soc. 11 janvier 2017 n°15-19.959).

La Loi impose également le versement d'une indemnité de licenciement spécifique, égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La jurisprudence précise que le doublement de l'indemnité ne s'applique pas à l'indemnité conventionnelle de licenciement, excepté si la convention collective le prévoit expressément (Cass. Soc. 25 mars 2009 n°07-41.708).

Selon l'article L.1226-14, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

## 5. LES SANCTIONS

### En cas de manquement à l'obligation de reclassement

Le salarié a droit à une indemnité de préavis et à une indemnité pour licenciement injustifié (barème Macron).



**Confirmation** : L'indemnité compensatrice de préavis est due au salarié dont le licenciement pour inaptitude physique est jugé abusif en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Cass. Soc. 7 décembre 2017 n°16-22.276 F-PB, D. c/ Sté Be Girl

## 5. LES SANCTIONS

Si l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de résultat, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse



« Monsieur Yvon Y... fait valoir que le comportement fautif de l'employeur a eu des répercussions sur son état de santé à l'origine de son inaptitude. Il produit au soutien de ses prétentions des avis d'arrêts de travail et un certificat médical de son médecin traitant. Il en résulte que, dès le 11 mai 2012, date de la réunion avec Monsieur A... et Monsieur X..., Monsieur Yvon Y... a été placé en arrêt de travail puis déclaré inapte par le médecin du travail le 3 septembre 2012. Son médecin traitant indique que depuis le mois de mai 2012, Monsieur Yvon Y... « présente un état anxieux dépressif sévère réactionnel avec trouble du sommeil, repli sur soi, perte de poids. Depuis cette date, il est sous traitement antidépresseur et anxiolytique ». Par ailleurs, il ressort des pièces versées au débat et notamment des nombreux courriers échangés du mois d'avril au mois de septembre 2012, un réel conflit entre Monsieur Yvon Y... et Monsieur A... concernant le mode de calcul des commissions. L'ensemble de ces éléments établit que la faute de l'employeur a eu pour conséquence directe une détérioration de l'état santé de Monsieur Yvon Y..., ayant 33 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, ceci ayant conduit à la déclaration d'inaptitude définitive du 3 septembre 2012. En conséquence, le licenciement prononcé au titre de cette inaptitude est privé de cause réelle et sérieuse. Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de statuer sur le non respect de l'obligation de reclassement par l'employeur ».

Cass. Soc. 14 février 2018 n°16-20.952



02

# INCAPACITÉ TEMPORAIRE

1. Les obligations du salarié
2. Les versements des IJSS
3. Le maintien de salaire par l'employeur
4. Le régime de prévoyance
5. Les conséquences sur le contrat de travail

### PRÉSENTATION

# L'incapacité temporaire

- Un salarié peut être temporairement incapable d'exercer son activité salariée en raison d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une diminution de ses capacités physiques.
- Le salarié doit justifier de son incapacité temporaire par la transmission d'un avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures auprès de son employeur (volet 3) et du service médical de la CPAM (volets 1 et 2).
- La CPAM verse des indemnités journalières compensant la perte de salaire durant cette période d'incapacité temporaire.
- L'employeur peut être tenu de compléter les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) en vertu de la Loi ou de la convention collective.

### 1. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

#### Les obligations du salarié à l'égard de la CPAM

Selon l'article  
L. 323-6  
du Code de  
la Sécurité  
Sociale

Le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire :

1. D'observer les prescriptions du praticien ;
2. De se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical prévus à l'article L. 315-2 ;
3. De respecter les heures de sorties autorisées par le praticien ;
4. De s'abstenir de toute activité non-autorisée ;
5. D'informer sans délai la caisse de toute reprise d'activité intervenant avant l'écoulement du délai de l'arrêt de travail.



## 1. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

### Les obligations du salarié à l'égard de l'employeur



#### Obligation d'information dans les plus brefs délais

(Rép. Delalande, AN, 15 septembre 1997, p.2979 n°162)

- Pourquoi ? Corolaire de l'obligation de loyauté + Organisation employeur.
- **Attention** : Bien vérifier la CCN ou les clauses du règlement intérieur
- Information par tout moyen mais recommandé de privilégier l'écrit.
- Charge de la preuve repose sur le salarié (Cass. Soc. 31 janvier 1985 n° 82-42.633).



#### Obligation de justification par la transmission du volet n°3 de l'arrêt maladie prescrit par le médecin.

- Doit être transmis dans les 48 heures.

### 1. LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

#### Les sanctions encourues par le salarié en cas de défaut ou de retard dans la transmission du certificat médical d'arrêt de travail

##### En cas de retard ou de non-transmission à la CPAM

###### ■ En cas de retard de transmission et récidive :

Réduction des indemnités journalières versées, à condition que la CPAM ait informé l'assuré des risques auxquels il s'exposait en cas de récidive (Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 10 octobre 2019 n° 18-18.879). [Art R.321-2 et D.323-2 CSS]

➔ Réduction de 50% des IJ, sans que le juge ne puisse moduler cet abattement (Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 28 novembre 2019 n° 18-17.946).

###### ■ En cas de non-transmission : Déchéance du droit au versement des indemnités journalières.

➔ Article 323-12 du Code la sécurité sociale : La caisse est fondée à refuser le bénéfice des indemnités journalières afférentes à la période pendant laquelle son contrôle aura été rendu impossible.

##### En cas de retard ou de non-transmission à l'employeur

###### Défaut d'information ou de justification ne constitue pas une démission :

■ Non-information ou non-justification de l'absence ne suffit pas à considérer le salarié comme démissionnaire (Cass. Soc. 29 mai 1990 n° 87-41.827).

■ Pourquoi ? Parce ce que la démission doit être claire et non-équivoque et ne se présume pas.

➔ Ne sont pas valables les dispositions conventionnelles ou du règlement intérieur qui prévoient que le salarié est réputé démissionnaire en raison d'une absence injustifiée (Cass. Soc. 13 décembre 1995 n° 92-44.122).

➔ L'absence de la salariée de son lieu de travail ne peut suffire, à elle seule, la volonté réelle et non-équivoque de démissionner (Cass. Soc. 24 mars 1998 n° 96-40.805).

### 2. LES VERSEMENTS DES IJSS

L'indemnité journalière est versée par la CPAM à l'expiration d'un délai de carence de 3 jours suivant l'arrêt de travail du salarié assuré, sauf :

- si la reprise d'activité entre deux prescriptions d'arrêt de travail ne dépasse pas 48 heures, à condition que le deuxième arrêt soit prescrit dans le cadre d'une prolongation ;
- en cas d'affection de longue durée et que les arrêts de travail sont en rapport avec cette maladie, le délai de carence n'est retenu que pour le premier arrêt de travail pour une même période de 3 ans.

L'indemnité journalière est due, sans distinction entre les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés, pendant toute la période d'incapacité jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ou le décès.

Le salarié ne peut pas percevoir plus de 360 indemnités journalières sur une période de 3 ans.

## 2. LES VERSEMENTS DES IJSS

### Le contrôle de la Caisse

#### Contrôle en dehors des heures de sortie autorisées

La CPAM a la possibilité de procéder à un contrôle médical du salarié en envoyant un agent du service du contrôle médical au domicile du salarié en dehors des heures de sortie autorisées.

#### Présence du salarié à son domicile lors du contrôle

Sauf cas de sorties justifiées par des soins ou des examens médicaux, le salarié doit obligatoirement se trouver à son domicile au moment du contrôle.

#### Suspension du versement des IJSS

Elle peut décider de suspendre le versement des IJSS :

- si le salarié ne se rend pas à la convocation ;
- si le salarié ne se trouve pas à son domicile sauf autorisation ;
- si le contrôle médical conclut que le salarié peut reprendre le travail.

### 3. LE MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

#### Article L. 1226-1 du Code du Travail

Le maintien de salaire légal s'applique si le salarié est pris en charge par la Sécurité Sociale, est soigné en France ou dans l'Union Européenne, a 1 an d'ancienneté et fait constater médicalement son incapacité (envoyée dans les 48 heures).

L'employeur est tenu de verser une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale afin d'atteindre un maintien égal à :

- 90% de la rémunération brute du salarié durant le premier mois d'arrêt de travail ;
- 2/3 de cette même rémunération durant le mois suivant.

Ces durées sont majorées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté jusqu'à un plafond de 90 jours.

Les indemnités complémentaires sont versées à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

### 3. LE MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

#### La contre-visite médicale de l'employeur

La contre-visite médicale est effectuée par un médecin mandaté à cet effet par l'employeur en dehors des heures de sorties autorisées par le médecin prescripteur de l'arrêt de travail. L'employeur dispose d'une liberté quant au choix du médecin contrôleur. Le salarié ne peut exiger de l'employeur la présence du médecin de la Sécurité Sociale ou de son médecin traitant.

Lors de la visite, le médecin contrôleur doit décliner sa qualité ainsi que le mandat dont il est investi de la part de l'employeur. A défaut, le refus du salarié de se soumettre à la visite est justifié.

Le médecin contrôleur peut procéder à tout examen ou analyse lui permettant de formuler un diagnostic sur l'incapacité du salarié. Le salarié peut refuser de se soumettre au contrôle médical en cas de motif légitime.

Si, après la visite, il est constaté que l'arrêt de travail n'est pas justifié, que le salarié ne se trouvait pas à son domicile de manière justifiée et/ou non autorisée ou que le salarié a refusé de se soumettre au contrôle de manière injustifiée, l'employeur pourra suspendre le versement du maintien de salaire à compter de la date de visite. **! PLFSS pour 2024 !**

L'absence lors du contrôle ou le refus de se soumettre à un contrôle ne pourra, toutefois, jamais constituer une faute.

Dans tous les cas, le médecin contrôleur est tenu de transmettre son avis à l'employeur qui lui-même doit le notifier à son salarié.



### 4. LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

- ▶ L'article L.911-2 du Code de Sécurité Sociale qui définit la notion de prévoyance vise la « *couverture [...] des risques d'incapacité de travail* ».
- ▶ L'employeur peut décider de mettre en place un régime de prévoyance intervenant en relais du maintien de salaire, voire y est parfois contraint par la convention collective.
- ▶ Il sera ainsi tenu de verser une indemnité complémentaire à l'IJSS à l'expiration de la période de maintien de salaire selon les modalités choisies ou fixées par la convention collective (maintien de salaire à 100%, versement du salaire durant les jours de carence prévus par la loi et/ou maintien de salaire pour une période plus longue, etc.) sans pouvoir y déroger de manière moins favorable.

### 5. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le défaut d'information ou le défaut de justification constitue une faute mais ne caractérise pas une rupture aux torts du salarié

➔ Le défaut d'information ou de justification ne permet pas à l'employeur d'imputer la rupture du contrat de travail au salarié (Cass. Soc. 22 octobre 1985 n° 83-40.994).

L'employeur ne peut pas fonder un licenciement uniquement sur la non-communication de l'arrêt.



CONSEIL PRATIQUE

Mettre en demeure préalablement le salarié de justifier des raisons de son absence et surtout de reprendre son poste. Son défaut de reprise et de justification peut permettre de caractériser une faute.



CONSÉQUENCES

Mise en œuvre de la procédure disciplinaire et éventuellement de la procédure légale de licenciement.



ATTENTION

L'absence de justification de la prolongation de son arrêt de travail ne constitue pas une faute lorsque l'employeur avait été informé de l'arrêt de travail initial et qu'on lui avait remis le certificat médical initial d'arrêt de travail (Cass. Soc. 24 avril 2001 n° 98-42.585 ; Cass. Soc. 17 mars 2010 n° 08-43.414).



### 5. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL



#### **Représentants du personnel**

L'indemnisation par l'employeur des heures de délégation prises pendant un arrêt de travail pour maladie est subordonnée à l'autorisation préalable, par le médecin traitant, de l'exercice de cette activité.

Cass. Soc. 21 mars 2014 n<sup>os</sup> 12-20.002 et 12-20.003

#### **Activité concurrente**

Le paiement d'un complément de salaire à un salarié qui, durant son arrêt de travail pour maladie, exerce une activité non concurrente, ne cause pas à l'employeur un préjudice justifiant le licenciement pour faute grave de l'intéressé du fait d'un manquement à son obligation de loyauté. En l'espèce, il s'agissait d'une secrétaire commerciale dont il était démontré qu'elle avait exercé une activité pour le compte d'une autre entreprise à laquelle elle était associée durant son arrêt de travail.

Cass. Soc. 26 février 2020 n° 18-10.017

### 5. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

#### Obligation de respecter les clauses conventionnelles de garantie d'emploi

Clauses de garantie d'emploi visent à assurer le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée de maladie.

→ L'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié pendant la durée prévue par la clause de garantie d'emploi.

#### Conséquence :

Le licenciement intervenu pendant la période de protection de la garantie d'emploi est sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 20 septembre 2006 n° 05-41.385).

#### Limite :

La garantie d'emploi cesse de jouer en cas de faute grave disciplinaire du salarié.

→ L'employeur retrouve son pouvoir de rompre le contrat de travail (Cass. Soc. 14 octobre 2009 n° 07-44.834).

#### Quid lorsqu'il y a des courtes absences pour maladie ?

Dépend de la convention collective, selon qu'elle traite les absences continues et discontinues.

### 5. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

#### Quels effets de l'absence pour maladie sur la durée de la période d'essai ?

La période d'essai est prolongée lorsque l'arrêt maladie intervient avant son expiration si période d'essai vise une présence effective en poste (Cass. Soc. 4 avril 2012 n° 10-23.876).

#### Continue-t-on d'acquérir de l'ancienneté pendant l'absence pour maladie ?

**Principe :** Aucune disposition légale n'intègre la période de suspension du contrat de travail pour maladie dans le calcul de l'ancienneté.

➔ Il faut se reporter aux conventions collectives, qui peuvent parfois prévoir que ces périodes de suspension permettent d'acquérir de l'ancienneté.

**Limite :** Le calcul de l'ancienneté du salarié ouvrant droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne peut exclure les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie (Cass. Soc. 7 décembre 2011 n° 10-14.156).

### 5. LES CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

#### Les conséquences sur l'acquisition des congés payés

Quelles  
conséquences  
de l'absence  
pour maladie sur  
l'acquisition des  
congés payés ?

La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congé payé.

- ↳ Les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.
- ↳ En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail.
- ↳ La prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cass. Soc. Form. Plén. 13 septembre 2023 n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529 et n° 22-11.106



03

# INCAPACITÉ PERMANENTE

## PRÉSENTATION

### L'incapacité permanente

- Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont les lésions et la diminution de la capacité de travail sont devenues permanentes, a droit à une réparation forfaitaire sous forme de rente ou d'indemnité en capital.
- La faute inexcusable est l'exception au principe de la réparation forfaitaire.

## PRÉSENTATION

- L'incapacité permanente correspond à une diminution durable de la capacité physique ou mentale par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

- Selon la nature et le siège des lésions, l'incapacité permanente peut être totale ou partielle

- Appréciee à la date de consolidation, cette incapacité ouvre droit à réparation calculée en fonction du taux d'incapacité de la victime

## Rappel sur la consolidation de l'état de santé

La consolidation correspond à la « stabilisation » de l'état de santé de la victime lorsque les lésions se fixent de façon permanente avec des séquelles entraînant vraisemblablement une incapacité permanente (Article L.441-6 du Code de la Sécurité Sociale).

Lorsque la période de soins ou de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant arrive à son terme, le praticien établit un certificat médical final (CMF) qui indique les conséquences définitives de l'AT/MP.

Dès réception du CMF, la Caisse fixe, après l'avis du médecin conseil, la date de consolidation et en informe par lettre recommandée AR la victime (Article L.442-6 du Code de la Sécurité Sociale).





## PROCEDURE DE RECOONNAISSANCE DE L'INCAPACITE PERMANENTE

La procédure peut être mise en œuvre par la victime, son médecin traitant, ses ayants droit ou la CPAM (Article R. 434-31 du Code de la Sécurité Sociale)

La CPAM se prononce, après avis du service médical, sur l'existence de l'incapacité, à la date de consolidation, et fixe, le cas échéant, le taux et la rente

Le service médical peut demander des renseignements complémentaires au médecin du travail quand l'incapacité permanente est susceptible de déboucher sur une inaptitude

La décision de la CPAM est notifiée à la victime, ainsi qu'à l'employeur



## PROCEDURE DE CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR

### Délai de 2 mois

La notification de la décision de la CPAM sur le taux d'IPP permet à la société d'exercer son recours dans un délai de 2 mois (Article R.434-32 du Code de la Sécurité Sociale).

La décision issue de ce recours n'a aucun effet sur le taux d'IPP fixé à la victime (indépendance des parties).

Le recours est exercé devant le Tribunal Judiciaire.

Il est possible de contester au-delà de ce délai quand :

- la décision est insuffisamment motivée (Civ. 2, 9 novembre 2017, n°16-21.793),
- ou lorsque la décision vise le Tribunal judiciaire du ressort de l'établissement de l'entreprise et non celui du siège de l'entreprise (Civ. 2, 21 septembre 2017, n°16-21344 ; Civ. 2, 25 janvier 2018, n°17-10.401).



04

# INVALIDITÉ

1. Les catégories de classement
2. Les conditions pour ouvrir le droit à pension de l'assuré
3. La gestion pratique du classement en invalidité

## PRÉSENTATION

### L'invalidité

- L'invalidité est une notion de Sécurité Sociale qui prolonge l'assurance maladie et qui concerne les accidents et les maladies non-professionnels.
- Cette éventualité suppose « *l'incapacité d'exercer une activité professionnelle dont il est probable qu'elle soit permanente ou qu'elle subsiste après la cessation des indemnités de maladie* » (Article 54 du Code Européen de la Sécurité Sociale).
- L'invalidé perçoit une pension qui vise à compenser la perte de salaire résultant de la réduction de la capacité de travail (Article L.341-1 du Code de la Sécurité Sociale).

## 1. LES CATÉGORIES DE CLASSEMENT

Il y a 3 catégories de classement en invalidité

1<sup>ère</sup>  
catégorie

### **Invalide capable d'exercer une activité rémunérée réduite**

Le taux de pension est de 30% du salaire de référence.



Une pension d'invalidité ne peut être cumulée avec des allocations chômage (Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 21 janvier 2016 n°14-25.566).

2<sup>ème</sup>  
catégorie

### **Invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque**

Le taux de pension est de 50% du salaire de référence.

3<sup>ème</sup>  
catégorie

### **Invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque et qui est dans l'obligation d'avoir recours à l'assurance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie**

Le taux de pension est de 50% du salaire de référence, majoré de 40% pour l'assistance d'une tierce personne (Article L.341-4).

## 2. LES CONDITIONS POUR OUVRIR LE DROIT À PENSION DE L'ASSURÉ

### Conditions administratives

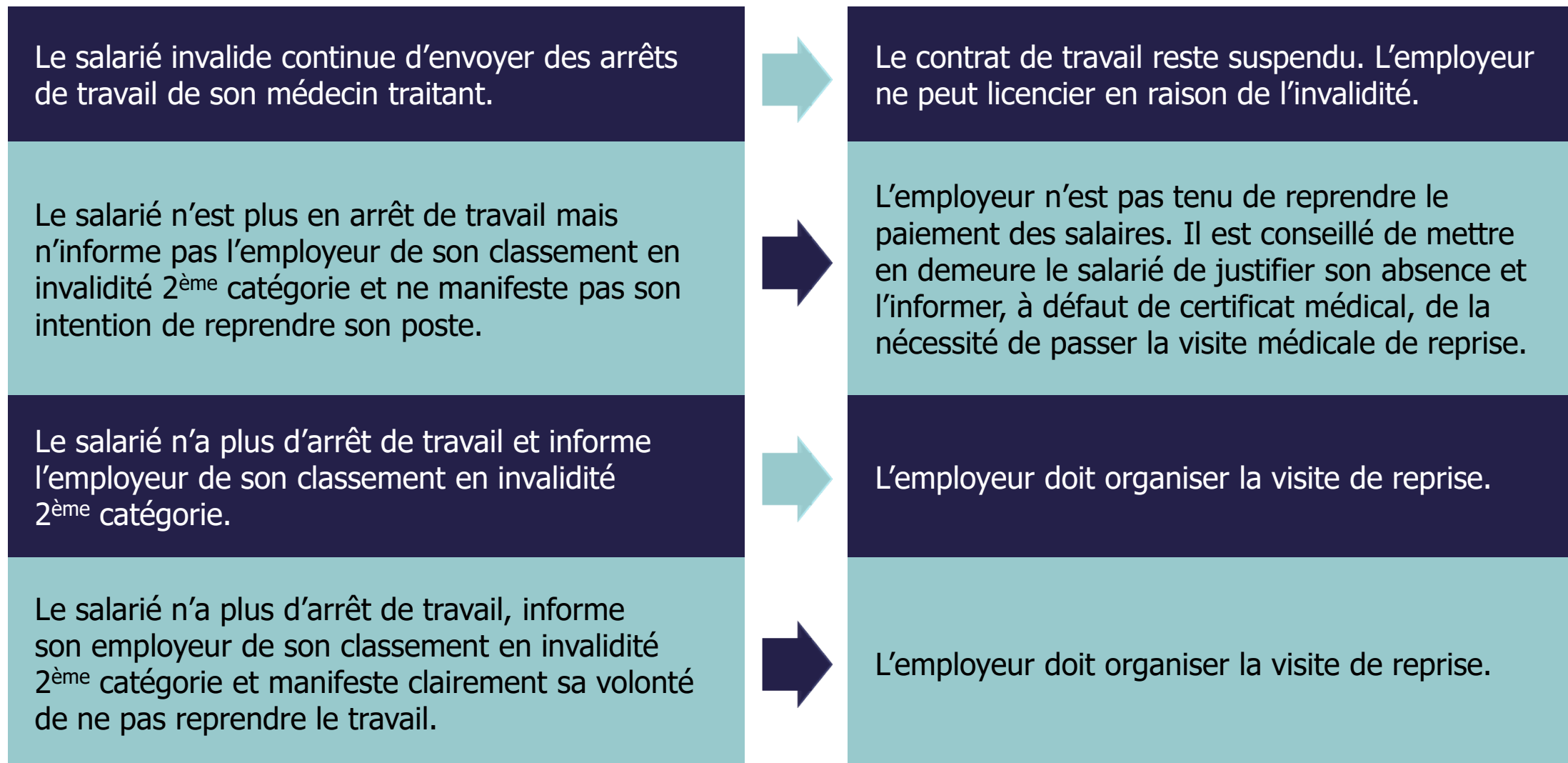
- 01 L'invalidité doit résulter d'une maladie ou d'un accident non-professionnel
- 02 L'assuré n'a pas atteint l'âge légal de départ à la retraite
- 03 L'assuré doit être affilié depuis 12 mois au premier jour du mois où survient l'interruption de travail
- 04 L'assuré doit justifier, soit avoir cotisé un minimum, soit avoir effectué un minimum d'heures (600) sur les 12 mois civils précédents
- 05 Les conditions administratives sont appréciées, soit à la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité, soit lors de la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme

## 2. LES CONDITIONS POUR OUVRIR LE DROIT À PENSION DE L'ASSURÉ

### Conditions médicales

- 01 L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant d'au moins 2/3 sa capacité de travail ou de gain
- 02 La diminution de la capacité est appréciée par rapport à l'ensemble du marché du travail, dans le cadre de la région où réside l'assuré
- 03 L'état d'invalidité est apprécié, soit après consolidation de la blessure, soit à l'expiration de la période maximum du versement des indemnités journalières (3 ans), soit après stabilisation de l'état de l'assuré, soit lors de la constatation médicale de l'usure prématurée de l'organisme

## 3. LA GESTION PRATIQUE DU CLASSEMENT EN INVALIDITÉ







MERCI DE VOTRE ATTENTION

## CONTACT

**Bertrand Merville**

Avocat Associé

[merville@lagaranderie.fr](mailto:merville@lagaranderie.fr)

SCP LA GARANDERIE AVOCATS

22, avenue Franklin D. Roosevelt – 75008 Paris

Tél. +33 (0)1 43 59 11 11 - [cabinet@lagaranderie.fr](mailto:cabinet@lagaranderie.fr) – [www.lagaranderie.fr](http://www.lagaranderie.fr)