

## DROIT SOCIAL

# L'INAPTITUDE ET LE MONDE DU SPORT : TOUS CONCERNÉS

La pratique d'un sport peut être à l'origine de nombreux contacts répétés et parfois violents pouvant provoquer des chocs à l'origine d'une inaptitude. L'émergence de contentieux rappelle l'importance de la prévention et la nécessité de suivre la procédure lorsqu'un sportif est déclaré inapte, laquelle a été modifiée par touches successives et récemment par les ordonnances Macron.



**AUTEUR** Corinne Diez  
**TITRE** Avocate associée,  
Ekilibre avocats



**AUTEUR** Alice Bisson  
**TITRE** Avocate,  
Ekilibre avocats

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail<sup>1</sup>, son décret d'application du 15 décembre 2017<sup>2</sup> ainsi que l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017<sup>3</sup> puis la loi de ratification du 29 mars 2018<sup>4</sup> parachèvent le travail entrepris par les lois successives dites « Rebsamen » du 17 août 2015<sup>5</sup> puis « El Khomri » du 8 août 2016<sup>6</sup>, à savoir la simplification du droit de l'inaptitude. Il est ainsi essentiel de connaître les évolutions récentes intervenues dans ce domaine afin d'en saisir les enjeux.

## LA PROCÉDURE D'INAPTITUDE EN PRATIQUE

Le droit de l'inaptitude a connu un certain nombre de changements notamment par le biais des ordonnances Macron, lesquelles apportent des corrections sur la procédure d'inaptitude.

### Ce qui change avec les ordonnances Macron

Quatre nouveautés pourraient être retenues : le constat de l'inaptitude peut désormais intervenir après l'organisation d'une seule visite supplantant un examen médical (contre deux auparavant espacées de deux semaines) ; les parties peuvent contester les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications

émis par le médecin du travail devant la formation des référés du conseil de prud'hommes (mission initialement confiée à l'inspecteur du travail) ; l'obligation de reclassement interne a été assouplie (limitée au territoire national) ; des modèles types de notification de licenciement ont été établis.

Pour revenir succinctement sur ces différentes avancées, le médecin du travail – ou dorénavant un membre de son équipe composée de son collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail remplaçant ou dans l'attente de sa prise de fonction – est toujours le seul habilité à

apprécier l'aptitude du sportif à son poste, à l'exclusion du médecin traitant ou de toute commission spéciale. Si le principe d'une seule visite est devenu la règle, il n'en demeure pas moins que, si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, ce dernier a encore la possibilité de le réaliser dans un délai qui n'ex-cède pas 15 jours après le premier examen.

Parallèlement, le conseil de prud'hommes est désormais compétent et statue en la forme des référés. Il doit être saisi dans les 15 jours

1. Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, JO du 23.

2. Décr. n° 2017-1703 du 15 déc. 2017, JO du 17.

3. Ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017, JO du 21.

4. Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31.

5. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18.

6. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9.

de la notification de la décision contestée. Pour rendre sa décision, le conseil est dispensé de la désignation d'un médecin-expert. Les avis d'aptitude ou d'inaptitude physique, propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou mesures d'aménagement du temps de travail peuvent ainsi être directement remis en cause. La décision rendue au fond par le conseil de prud'hommes se substitue directement à l'avis contesté mais la contestation ne suspend pas l'obligation de reclassement. Un débat doctrinal existe sur la recevabilité de la contestation d'éléments de nature non médicale devant le conseil de prud'hommes. À notre sens, ce dernier est bien compétent en raison du fait qu'il s'agit d'un différend né à l'occasion du contrat de travail.

Deux modifications majeures viennent par ailleurs impacter la recherche de reclassement. D'une part, auparavant, lorsque l'entreprise appartenait à un groupe multinational, l'employeur devait rechercher des postes de reclassement dans l'ensemble du groupe, y compris dans les entreprises situées à l'étranger, sauf si le salarié avait fait savoir qu'il n'était pas intéressé par des postes éloignés de son domicile. Désormais, le périmètre de recherche de reclassement est limité aux entreprises du groupe situées sur le territoire national. D'autre part, la recherche de reclassement doit être réalisée dans les entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Le critère de permutableté du personnel, qui était jusqu'à présent utilisé pour déterminer la notion de groupe, sert désormais à déterminer le périmètre du reclassement au sein du groupe défini au sens du code de commerce. Évidemment, seules les propositions de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude ou précisées par la suite peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Enfin, la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de motivation de la lettre de licenciement est facilitée par la possibilité de recourir à des modèles de lettres disponibles sur le site [Legifrance](http://Legifrance)<sup>7</sup>, notamment



© teroveslainen  
Article extrait de *Jurisport* n° 193 de janvier 2019. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © Éditions Dalloz - [www.juriseditions.fr](http://www.juriseditions.fr)

## “ Le constat de l'inaptitude peut désormais intervenir après l'organisation d'une seule visite supposant un examen médical (contre deux auparavant) ”

en cas de licenciement pour inaptitude. Le modèle type reprend les mentions obligatoires mais son utilisation reste optionnelle. Les motifs énoncés dans la lettre pourront être précisés par l'employeur, après sa notification, soit à son initiative, soit à la demande du salarié.

### Et en pratique ?

La procédure d'inaptitude sans dispense de reclassement<sup>8</sup> peut être résumée en cinq étapes : l'examen médical et la concertation avec le médecin du travail, qui aboutissent à un avis d'inaptitude, lequel entraîne l'obligation de reclassement, et celle de consulter le Comité social et économique (CSE, anciennement les délégués du personnel) sur les propositions de reclassement. En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus des propositions conformes aux indications du médecin du travail, le contrat de travail du salarié est rompu pour inaptitude.

■ **Le constat d'inaptitude** peut être fait, nous l'avons vu, par le médecin du travail (ou son équipe) à l'occasion de toute visite supposant un examen médical : la visite d'information et de prévention<sup>9</sup> (remplaçant la visite médicale d'embauche), la visite périodique ou encore la visite de reprise après un arrêt de travail pour maladie ●●●

7. Décr. n° 2017-1820 du 29 déc. 2017, *JO* du 30, annexes 1 à 6 ; voir [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

8. Il existe une procédure simplifiée liée à la procédure d'inaptitude avec dispense de reclassement (hypothèse

où le médecin du travail fait expressément état de l'une des deux mentions précisant soit que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé », soit que « l'état de santé du salarié fait

obstacle à tout reclassement dans un emploi ») qui suit les mêmes étapes à l'exception du reclassement.

9. Voir *Jurisport* n° 192/2018, p. 48.

●●● ou absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou de maladie non professionnelle<sup>10</sup>. Aucun constat d'inaptitude ne peut intervenir dans le cadre d'une visite de préreprise. La rupture anticipée du contrat à durée déterminée (CDD) – spécifique – ou le licenciement en cas de contrat à durée indéterminée (CDI) est impossible tant qu'il n'y a pas d'avis d'inaptitude. Le médecin du travail doit rendre son avis dans les 15 jours qui suivent l'examen, à défaut de quoi le salarié pourra mettre en cause le service de santé au travail. Des concertations débutent entre la médecine du travail et l'employeur d'un côté, et entre la médecine du travail et le salarié de l'autre afin de s'accorder sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste. Une étude du poste est faite au regard des conditions de travail dans l'établissement (à l'aide notamment de la fiche d'entreprise sur laquelle figurent les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés, et actualisée en cohérence avec le document unique d'évaluation des risques).

■ **Une fois la concertation terminée**, la médecine du travail transmet son avis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen conférant date certaine. L'employeur est lié par cet avis d'inaptitude (sous réserve de le contester devant le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés). Dans son avis d'inaptitude avec reclassement, le médecin du travail devra expliquer l'entier processus de concertation et d'échange mis en place avec les parties et justifier que l'état de santé du salarié nécessite un changement de poste. Il devra également assortir ses conclusions écrites d'indications relatives au reclassement et plus particulièrement à la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper tel ou tel poste.

■ **La déclaration d'inaptitude** de la part du médecin du travail entraîne une obligation de reclassement pour l'employeur. La proposition de reclassement doit porter sur un autre emploi approprié aux capacités du salarié et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé – au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, aménagement, adaptation ou transformation d'un poste existant ou aménagement du temps de travail – mais doit également prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail. L'obligation de reclassement porte sur tous les postes disponibles dans l'entreprise, y compris ceux qui

le sont temporairement. Le législateur ne précise pas si l'employeur doit proposer un ou plusieurs postes. L'obligation de reclassement est « réputée satisfaite » dès la proposition d'un poste ; c'est le cas échéant au salarié de prouver qu'elle ne l'a pas été. Par prudence, il est néanmoins conseillé de proposer plusieurs postes dès lors qu'ils sont disponibles.

Si le salarié n'a été ni reclassé, ni licencié dans le mois suivant la constatation de l'inaptitude, l'employeur est tenu de verser à celui-ci, à l'issue de ce délai, la rémunération correspondant au poste qu'il occupait antérieurement. L'employeur doit alors poursuivre la recherche d'un reclassement (à défaut de rompre le contrat du salarié inapte dans le délai d'un mois qui court à compter de la visite médicale unique ou de la seconde visite médicale). Une fois la proposition de reclassement identifiée, l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel.

■ **La consultation des représentants du personnel** se fait après le constat d'inaptitude par le médecin du travail et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié. À cette occasion, l'employeur consulte les délégués du personnel titulaires et leur fournit toutes les informations sur l'état de santé du salarié nécessaires à la recherche de reclassement pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause. Si l'entreprise n'est pas dotée de représentants du personnel, un procès-verbal de carence doit être établi. Il s'agit d'un avis consultatif qui ne lie pas l'employeur mais qui reste un préalable obligatoire dans la procédure.

■ **Si le reclassement est impossible**, l'employeur notifie par écrit les motifs s'opposant au reclassement (dans le cadre d'un CDD, l'entretien n'est pas obligatoire mais fortement recommandé ; pour un CDI, il est obligatoire) et le contrat est rompu. À l'inverse, s'il existe des propositions de reclassement conformes aux préconisations du médecin du travail, elles devront être soumises au salarié, qui peut les accepter ou les refuser. S'il refuse, l'employeur devra lui notifier par écrit les motifs s'opposant au reclassement, suite à quoi le contrat est rompu. La qualification de rupture sera différente suivant la forme du contrat : pour un CDD, il s'agira d'une rupture anticipée pour inaptitude ; pour un CDI, la rupture du contrat prendra la forme d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

10. Voir ce numéro, p. 48.

## L'ESSENTIEL

■ Les dernières réformes ont modifié par touches successives la procédure d'inaptitude du salarié.

■ Cette procédure doit impérativement être maîtrisée par les clubs souhaitant préserver la santé de leurs joueurs... mais également éviter tout impair qui pourrait leur coûter cher.

## LES ENJEUX DE L'INAPTITUDE

Cette procédure, quoique fastidieuse, doit être impérativement respectée sous peine d'encourir des sanctions pécuniaires importantes, qui peuvent s'avérer particulièrement pénalisantes pour un club, quelle que soit sa taille.

### Éviter les condamnations inutiles en respectant l'obligation de reclassement

L'idée de déroger à la procédure et d'omettre volontairement de procéder au reclassement en ne proposant pas les postes disponibles est une tentation qu'il vaudrait mieux écarter. En effet, depuis quelque temps apparaît un nouveau type de contentieux qui peut coûter cher au club. Un arrêt de la cour d'appel de Lyon du 15 juin 2018<sup>11</sup> a ainsi sanctionné le club employeur qui ne justifiait pas de ne pas pouvoir consulter ses délégués du personnel sur la question de l'impossibilité de reclassement de son salarié suite à son inaptitude et sur le projet subséquent de rupture anticipée de son contrat de travail. Par conséquent, le joueur était fondé à réclamer à son employeur une indemnisation de son préjudice né de la rupture injustifiée de son contrat de travail pour un montant qui ne pouvait être inférieur au total des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de son contrat.

Cette obligation de reclassement doit être exécutée de manière loyale : tel n'est pas le cas par exemple lorsque la rémunération afférente aux postes de reclassement proposés est inférieure au Smic<sup>12</sup>. Dans cette affaire, un joueur gagnait 14 000 euros par mois outre diverses primes et s'était vu reconnaître inapte à tous les postes, sauf ceux ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses. L'employeur lui avait alors proposé deux postes : l'un de secrétaire administratif et l'autre d'éducateur de football moyennant 1 200 euros pour 35 heures de travail. Le salarié ayant refusé les offres au regard du faible salaire proposé, l'employeur avait procédé à la rupture de son contrat de travail. Le salarié était donc fondé à contester la rupture dans la mesure où, la rémunération pour les deux postes de reclassement proposés au sein du club étant inférieure au Smic, l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation.

Les clubs devront donc respecter rigoureusement cette obligation de reclassement concernant tant la consultation des représentants du personnel que la loyauté des propositions de reclassement, qui

devront être conformes aux préconisations du médecin du travail mais également respecter les minimas conventionnels afférents aux postes proposés (peu importe que le sportif subisse une perte de salaire). Il est important de noter qu'à l'indemnisation due par l'employeur en cas de non-respect de la procédure de reclassement peuvent s'ajouter l'allocation au salarié de dommages et intérêts pour la perte de chance d'accomplir une carrière normale ou encore le remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage perçues.

### Ne pas négliger le rôle important du médecin du travail

Le médecin du travail occupe donc une place essentielle dans la procédure d'inaptitude, mais pas seulement : il conditionne à lui seul l'employabilité future du sportif. Le rapport Karaquillo du 18 février 2015 soulignait à juste titre la superposition des interventions médicales, à la fois du médecin du travail pour déclarer le sportif, titulaire d'un contrat de travail, apte à son « poste de travail », mais également du médecin du club qui établit traditionnellement, pour les besoins de la fédération, un certificat médical de non contre-indication préalable à l'homologation du contrat de travail du sportif. Dans le cas d'un sportif professionnel déclaré inapte par le médecin du travail, il peut y avoir désaccord avec le médecin du club, voire avec le médecin fédéral (s'agissant des sportifs de haut niveau salariés de clubs) quant à l'aptitude du sportif et sa capacité à reprendre son activité sportive, ou quant aux modalités de cette reprise. En effet, les médecins de club ou les médecins fédéraux peuvent établir des avis médicaux qui s'opposent à ceux des médecins du travail, rendant alors impossible le maintien du sportif au sein du club. Ce dernier risque alors d'être pénalisé dans sa carrière et sera sans doute contraint d'y mettre un terme temporairement afin de se remettre en condition physique et d'être performant pour être sélectionné par un autre club.

Une redéfinition de la répartition des compétences entre le médecin du travail – qui a le pouvoir de déclarer inapte un sportif alors même qu'il n'a pas connaissance des spécificités de ses activités physiques – et les médecins sportifs – qui sont mieux à même d'apprécier cette capacité – serait souhaitable afin d'harmoniser une pratique de terrain avec un statut de médecin du travail éloigné de la réalité sportive. Ce vœu reste encore et toujours d'actualité. ■

11. Lyon, 15 juin 2018, n° 16/07599.

12. Soc., 5 déc. 2012, n° 11-21.849.