



UNION NATIONALE
DES ENTREPRISES
DE COIFFURE

CITISCAN - Radiology
2018CS0012503-1

87 %

O
L M
L L

O
L M
L L

Guide UNEC

Inaptitude professionnelle

Version août 2023

SOMMAIRE

I/ RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE : PAR QUI, ET DANS QUELLES CONDITIONS ?	2
1.1 DEFINITION DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE	2
1.2 QUI SONT LES SALARIES CONCERNES ?.....	2
1.3 AVIS RENDU PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL.....	3
1.4 STATUT DU SALARIE INAPTE	4
II/ L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT	5
2.1 DANS QUELS CAS L'EMPLOYEUR EST TENU DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT ? .	5
2.2 DEGAGEMENT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT	5
2.3 REPOSE DU SALARIE AUX PROPOSITIONS DE RECLASSEMENT	6
III/ UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL CLASSIQUE	6
3.1 LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE	7
3.2 LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT	7
3.3 LA REMISE DES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT	7
IV / INDEMNITES DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE	8
4.1 CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE.....	8
4.2 UNE INDEMNITE DOUBLEE SOUS CONDITIONS.....	9
4.3 UNE INDEMNITE DE PREAVIS RESERVEE A L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE.....	9
V/ CAS DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD)	10
5.1 APPLICATION DE L'INAPTITUDE AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE	10
5.2 APPLICATION DE L'INAPTITUDE AUX SALARIES EN APPRENTISSAGE OU EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	11
VI/ MOYENS DE PREVENTION DES ACCIDENTS OU MALADIES PROFESSIONNELLES	11
6.1 LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS).....	11
6.2 LES ALLERGIES.....	12
6.3 LES CHUTES	12
ANNEXE 1 : MODELE DE COURRIER (RECHERCHE DE RECLASSEMENT)	13
ANNEXE 2 : MODELE DE LETTRE DE DEMANDE D'EXPLICATIONS SUR L'AVIS D'INAPTITUDE	14
ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE DE DEMANDE L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL SUR LES POSTES DE RECLASSEMENT.....	16
ANNEXE 4 : MODELE DE LETTRE PROPOSANT AU SALARIE DES MESURES DE RECLASSEMENT	17
ANNEXE 5 : MODELE DE LETTRE AU SALARIE D'UNE IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT ...	18
ANNEXE 6 : MODELE DE CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE A UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE	19
ANNEXE 7 : MODELE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE.....	20

I/ RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE : PAR QUI, ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

1.1 DEFINITION DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE

L'inaptitude correspond à l'incapacité physique dans laquelle se trouve un salarié d'exécuter tout ou partie de son travail. L'inaptitude peut être non professionnelle ou avoir une origine professionnelle ce qui entraîne des conséquences sur le régime applicable notamment en matière d'indemnités.

L'inaptitude a une origine professionnelle lorsque l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée :

- a au moins partiellement, pour origine, un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajets) ou une maladie professionnelle,
- et l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle à la date du licenciement.

Il suffit que l'employeur ait simplement connaissance d'une demande en reconnaissance de maladie professionnelle et que l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail ait un lien avec la maladie professionnelle dont la reconnaissance est demandée, pour considérer l'inaptitude comme ayant une origine professionnelle (Cass. soc., 30 nov. 2010, n°09-42.703).

A l'inverse, si à la date de notification du licenciement, l'employeur n'avait pas connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, le salarié ne saurait exiger le versement des indemnités pour inaptitude professionnelle.

Il importe peu que la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ait reconnu ou non le lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude pour déterminer la nature professionnelle ou non de l'inaptitude.

Le conseil de l'UNEC : nous vous recommandons vivement de vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question relative à l'application du régime de l'inaptitude professionnelle ou non.

1.2 QUI SONT LES SALARIES CONCERNES ?

Les dispositions du Code du travail relatives à l'inaptitude sont applicables aux entreprises de droit privé et à leurs salariés.

La procédure d'inaptitude est également applicable pendant la période d'essai.

L'employeur ne peut rompre le contrat que sur la base des conclusions écrites du médecin du travail et s'il se trouve dans l'impossibilité de reclasser le salarié. A défaut, la rupture du contrat n'est pas justifiée.

Par ailleurs, les apprentis et les alternants en contrats de professionnalisation peuvent également faire l'objet d'un avis d'inaptitude (voir 5.2).

1.3 AVIS RENDU PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

L'inaptitude du salarié est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise, et non par le médecin traitant.

Indépendante, la médecine du travail, créée par la loi du 11 octobre 1946, possède un rôle exclusivement préventif. Visant à supprimer les facteurs de risque, surveiller la santé du travailleur en fonction de son âge et milieu de travail, et minimiser les conséquences du travail sur la santé, elle se doit également de conseiller les employeurs afin d'améliorer les conditions de travail et diminuer les risques professionnels.

L'avis d'inaptitude peut être délivré à l'occasion :

- de la **visite d'information et de prévention d'embauche ou périodique** si elle est réalisée par le médecin du travail ;
- d'une **visite à la demande du salarié ou de l'employeur** ;
- la **visite médicale de reprise obligatoire** après certains arrêts de travail ;
- de la visite de mi-carrière au cours de l'année du 45^{ème} anniversaire du salarié.

Est exclue la possibilité de délivrer un avis d'inaptitude à l'occasion de la visite de pré-reprise.

Zoom sur la visite de reprise

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

*1° Après un **congé de maternité** ;*

*2° Après une absence pour cause de **maladie professionnelle** ;*

*3° Après une absence d'au **moins 30 jours** pour cause de **d'accident du travail** ;*

*4° Après une absence d'au **moins 60 jours** pour cause de **maladie ou d'accident non professionnel**.*

*Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, **il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise** le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard **dans un délai de 8 jours** qui suivent cette reprise. (Art. R.4624-31 du Code du travail).*

La médecine du travail, étudiant l'état de santé du salarié, est chargée de déterminer si ce dernier est apte à reprendre son emploi, de manière totale ou partielle. Dans le cas contraire, le salarié sera déclaré inapte.

Cependant, avant de rendre un tel avis, le médecin se doit de respecter plusieurs étapes (**Art. R4624-42 du Code du travail**) :

- Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires
- Réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement
- Réaliser une étude du poste (qui consiste à vérifier l'adéquation entre les conditions de travail et la santé du salarié)
- Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste
- Demander optionnellement des examens complémentaires et réaliser un 2ème examen médical, au plus tard 15 jours après le premier

A la suite de l'examen du salarié, le médecin du travail pourra rendre alors un **avis** :

- **aptitude** : le salarié est apte à reprendre son poste de travail,
- **aptitude avec réserves** : le salarié pourra reprendre son poste de travail mais seulement lorsque celui-ci aura été aménagé conformément aux prescriptions du médecin du travail,
- **inaptitude** : le salarié doit être reclassé à un poste compatible avec son état de santé ou à défaut licencié pour le motif de l'inaptitude et de l'impossibilité de reclassement. L'employeur possède ici la possibilité de demander des précisions sur ledit avis auprès de la médecine du travail.

Et si l'employeur veut contester l'avis d'inaptitude ?

Par requête en référé, l'employeur peut saisir le conseil des prud'hommes pour contester l'avis dans un délai de 15 jours, à compter de la notification de l'avis délivré par le médecin du travail, au-delà duquel tout recours sera impossible.

*La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (**Art. L.4624-7 du Code du travail**).*

Lorsque le salarié est déclaré inapte, il n'est plus tenu de se présenter sur son lieu de travail. Le fait pour un salarié de ne pas se présenter sur le lieu de travail après la constatation de son inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne constitue pas une faute (Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-24.061, n° 648 FS - P).

Le salarié n'est pas rémunéré au cours du délai de reclassement d'un mois, sauf s'il est reclassé avant le terme de ce délai.

Si à l'issue du **délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude** (qu'elle ait une origine professionnelle ou non), **le salarié n'est ni reclassé ni licencié**, l'employeur est **tenu de reprendre le versement à l'intéressé du salaire** correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Cette règle est d'ordre public et il ne peut y être dérogée.

A défaut de reprise du versement du salaire par l'employeur au bout du délai d'un mois, le salarié peut demander la reprise du paiement des salaires. Il peut également :

- prendre acte de la rupture de son contrat pour manquement de l'employeur ou
- demander la résiliation judiciaire de son contrat.

Remarque : l'inaptitude du salarié est constatée par le médecin au poste de travail. Une fois licencié, rien n'empêche donc le salarié de postuler et d'être recruté dans une autre entreprise de la même branche d'activité. Le salarié devra y être convoqué à la visite d'information et de prévention (VIP remplaçant la visite d'embauche) qui déterminera son aptitude au poste.

II/ L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

2.1 DANS QUELS CAS L'EMPLOYEUR EST TENU DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT ?

Lorsqu'un salarié reçoit un avis d'inaptitude, l'employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement, en lui proposant un autre emploi, conforme aux préconisations du médecin du travail et approprié à ses capacités et au plus proche de l'emploi précédemment occupé. Le reclassement peut s'effectuer sur des postes disponibles dans votre entreprise ou dans une autre entreprise de votre groupe, uniquement en France.

Par le biais de l'UNEC locale, une possibilité de rechercher un reclassement est également offerte à l'employeur (**Annexe 1**).

L'emploi proposé se doit d'être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (**Art. L1226-10 du Code du Travail**).

Combien de temps l'employeur a-t-il pour s'acquitter de son obligation de reclassement ?

*Bien que légalement, aucun délai ne soit imposé, à l'issue du **délai d'1 mois**, en l'absence de reclassement ou de rupture du contrat de travail, l'employeur se voit tenu **de reprendre le versement des salaires** correspondant à l'emploi occupé avant l'inaptitude.*

2.2 DEGAGEMENT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Toutefois, **cette obligation n'est pas absolue**. De ce fait, l'employeur peut s'en dégager dans trois situations distinctes :

- Après avoir effectué des recherches effectives, il est dans l'**impossibilité de proposer un nouvel emploi au sein de son entreprise, adapté à l'état de santé du salarié**. Dans ce cas, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, par écrit, le motif rendant le reclassement impossible.
- L'avis du **médecin du travail dispense l'employeur de reclassement** en reproduisant *in extenso* dans son avis d'inaptitude l'une des 2 formules légales à savoir 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* »
- Le salarié exerce son droit de refuser la proposition de reclassement

Attention : si le médecin ne reproduit pas exactement l'une des 2 formules précisées ci-avant, la dispense de reclassement ne sera pas acquise et il faudra demander au médecin du travail de préciser son avis afin d'avoir la confirmation de la dispense de reclassement.

2.3 REPONSE DU SALARIE AUX PROPOSITIONS DE RECLASSEMENT

En l'absence de délai légal, il doit être laissé un délai « raisonnable » au salarié pour examiner l'offre de reclassement qui lui est faite.

Dès lors que le reclassement proposé entraîne une modification du contrat de travail du salarié, l'employeur est tenu de solliciter **l'accord du salarié**. Il faut donc **signer un avenant au contrat de travail**.

L'acceptation du salarié doit être explicite et **ne peut pas être déduire** de sa poursuite d'activité à son nouveau poste. En revanche, **le refus** de la proposition de reclassement par le salarié peut être explicite ou résulter **du simple silence**.

Si le poste proposé est conforme aux conclusions du médecin du travail :

Lorsque l'employeur a pris soin d'interroger le médecin du travail avant et après la proposition de poste pour se faire confirmer qu'il était conforme à ses préconisations (Annexe 2 et 3) et qu'il a renouvelé la proposition de poste au salarié en lui communiquant la réponse du médecin du travail (Annexe 4), le salarié doit en principe accepter le poste. A défaut, **le refus du salarié est considéré comme abusif** (Cass. soc. 3 février 2021, n°19-21.658).

Conséquences d'un refus abusif du salarié :

Le refus abusif du salarié d'un poste compatible avec son état de santé ne fait pas obstacle au licenciement.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'employeur n'aura pas à payer l'indemnité compensatrice de préavis et si le versement de l'indemnité légale de licenciement reste obligatoire, celle-ci ne sera pas doublée.

Si le poste proposé n'est pas conforme aux conclusions du médecin du travail :

Le salarié peut légitimement refuser les postes proposés par l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement fondé sur ce refus est abusif dans la mesure où l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement.

A noter : Dans les entreprises de 11 salariés ou plus, **la consultation du CSE** sur la possibilité de reclassement du salarié **est obligatoire** avant proposition d'un nouvel emploi (**Art. L1226-2 du Code du travail**). À défaut, le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse (**Cass., ch. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11974**).

III/ UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL CLASSIQUE

Dans les cas où le reclassement du salarié inapte serait impossible, ou dans l'hypothèse où le salarié refuserait une telle mesure, l'employeur est en droit de procéder au licenciement dudit salarié.

Le cas échéant, une procédure en plusieurs étapes se doit, là aussi, d'être respectée.

3.1 LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

Après avoir, s'il y a lieu, informé le salarié par courrier recommandé avec AR ou remise en mains propres contre décharge des motifs qui s'opposent au reclassement (dispense, impossibilité ou refus) (**Annexe 5**), il sera possible, dès le lendemain, de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement, par le biais du même formalisme (**Annexe 6**).

Cette seconde lettre, précise l'objet de l'entretien, sa date, son heure, et son lieu, mais doit également rappeler au salarié la possibilité de se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié (**Art. R1232-1 du Code du travail**).

Attention, un délai minimum de **5 jours ouvrables** (tous les jours de la semaine sauf le dimanche, les jours fériés et ceux habituellement chômés dans l'entreprise suivant la 1^{ère} présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres) doit être respecté entre la présentation ou la remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

Et si le salarié n'a pas la possibilité de se déplacer ?

Le salarié n'a aucune obligation de se présenter à cet entretien. Son absence ne rend par conséquent pas la procédure irrégulière.

3.2 LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Une fois l'entretien terminé, l'employeur ne peut immédiatement notifier au salarié son licenciement. Un délai de **deux jours ouvrables** doit être respecté, à la suite de quoi, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception (**Art. L1232-6 du Code du travail**). (**Annexe 7**)

Dans cette lettre, l'employeur doit obligatoirement énoncer le motif du licenciement, en l'occurrence, l'inaptitude du salarié et les raisons lui ayant permis de se dégager de son obligation de reclassement c'est-à-dire la dispense de reclassement par le médecin du travail selon l'un des deux formules légales, l'impossibilité de reclassement à la suite de la recherche d'un poste compatibles avec les préconisations du médecin ou encore le refus du salarié.

3.3 LA REMISE DES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Une fois le licenciement notifié, l'employeur se doit de remettre une liste de documents précis (**Art. R1234-5-1 à R1234-12 du Code du travail**) :

- Le certificat de travail
- L'attestation Pôle emploi
- Le solde de tout compte
- S'il y a lieu, les dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, et état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées (**Art. L3341-6 à L3341-8 du Code du travail**)

Et si le salarié inapte n'a pas la possibilité de venir les récupérer ?

S'il est parfaitement possible de faire parvenir les documents à son ancien salarié par lettre RAR, sachez que cela n'est pour autant pas une obligation.

L'employeur n'est légalement tenu que de préparer ces documents et d'en informer le salarié concerné pour qu'il passe les chercher dans les locaux de l'entreprise.

IV / INDEMNITES DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

4.1 CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

En plus de l'indemnité de congés payés, s'il y a lieu d'en verser une, le licenciement d'un salarié pour inaptitude lui ouvre le droit à une indemnité de licenciement qui équivaut à l'indemnité légale de licenciement (**Art. L1226-1 à L1226-24 du Code du travail**).

A noter : En cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le salarié devra justifier d'au moins huit mois dans l'entreprise, à compter du premier jour de son arrêt maladie, afin de pouvoir se prévaloir de cette indemnité.

Afin d'en calculer le montant, le calcul se fait selon des modalités précises (**Article R1234-2 du Code du travail**) :

- **1/4 de mois de salaire brut de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans**
- **1/3 de mois de salaire brut de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans**

Ce salaire brut de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse (**Art. R1234-4 du Code du travail**) :

- Soit de la **moyenne mensuelle des 12 derniers mois** précédant le licenciement
- Soit de la **moyenne mensuelle des 3 derniers mois**. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence

Vous pouvez effectuer une simulation de l'indemnité en vous rendant sur le site du service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R57308>

Et pour les salariés à temps partiel ?

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, son ancienneté est décomptée comme s'il avait été occupé à temps plein. Un an dans l'entreprise, même à temps partiel, équivaut à une année d'ancienneté.

En cas de variation du temps de travail du salarié, l'indemnité de licenciement doit alors être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps partiel et à temps complet.

En cas d'arrêt de travail pour maladie précédent la rupture du contrat, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou

des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. Soc. 23.05.2017 : n°15-22223).

Quelle que soit la formule choisie, elle doit inclure tous les bonus et primes perçus pendant les derniers mois de travail considérés, incluant notamment les :

- Commissions
- Rappels de salaire
- Rémunérations correspondantes aux congés payés
- Avantages en nature
- Primes à caractère obligatoire ou gratifications

Une validation du calcul par un comptable est ici fortement recommandée.

A titre d'exemple, si un salarié est dans l'entreprise depuis douze années, le calcul sera le suivant :

$$\begin{aligned} & 1/4 \times (\text{Salaire Brut de Référence}) * 10 \\ & \quad + \\ & 1/3 \times (\text{Salaire Brut de Référence}) * 2 \end{aligned}$$

4.2 UNE INDEMNITE DOUBLEE SOUS CONDITIONS

Dans le cas où l'inaptitude est reconnue comme ayant une **origine professionnelle (consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle)**, le montant de la prime à verser **est doublée**, à l'exception du cas où le licenciement intervient à la suite d'un refus abusif de reclassement du salarié (*Art. 1226-14 du Code du travail*).

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du Code de la sécurité sociale afin de bénéficier de **l'indemnité temporaire d'inaptitude**.

4.3 UNE INDEMNITE DE PREAVIS RESERVEE A L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Pour rappel, lorsqu'elle résulte d'un licenciement la Convention collective de la coiffure et des professions connexes prévoit que la durée du préavis est de :

- 1 semaine pendant les 6 premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 2 ans
- 2 mois au-dessus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise

Cette durée est fixée, peu importe l'ancienneté, à 3 mois pour les cadres et agents de maîtrise. L'ancienneté visée s'entend de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, période d'essai comprise. (CCN coiffure art. 7.4.1)

Du fait de la nature spécifique du licenciement pour inaptitude **non professionnelle**, le salarié n'est logiquement pas en capacité d'effectuer un préavis. Dans le cas où une inaptitude d'origine non-professionnelle conduit à son licenciement, **le salarié ne perçoit donc aucune indemnité compensatrice**.

Toutefois, la durée du préavis non effectué est prise en compte pour déterminer le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

En ajoutant, par exemple, un ou deux mois d'ancienneté à l'assiette de base, le salarié pourra donc potentiellement bénéficier d'une année supplémentaire lors du calcul de l'indemnité de licenciement.

Dans, dans le cas où une **inaptitude d'origine professionnelle** conduit à son licenciement, le salarié **perçoit une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis** (Art. L1226-14 du Code du travail).

Ce montant correspond au salaire intégral que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant le préavis, comprenant les heures supplémentaires s'il avait l'habitude d'en accomplir, et les primes perçues.

Synthèse des indemnités à verser :

	Inaptitude non professionnelle	Inaptitude professionnelle
Indemnité compensatrice de congés payés (s'il reste des congés non pris)	Oui	Oui
Indemnité compensatrice de préavis	Non	Oui
Indemnité de licenciement	Oui (en cas d'ancienneté d'au moins huit mois)	Oui (doublée)

V/ CAS DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD)

5.1 APPLICATION DE L'INAPTITUDE AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Concernant le licenciement pour inaptitude, les contrats à durée déterminée (CDD) se calquent sur les mêmes règles de procédure que celles mises en place dans le cadre d'un CDI.

On parlera alors d'une rupture anticipée et non d'un licenciement.

En l'espèce, les seules exceptions à ce principe relèvent de l'indemnisation. En effet, dans le cas d'une rupture anticipée du CDD pour inaptitude, le salarié :

- Ne perçoit jamais d'indemnité compensatrice de préavis
- Perçoit toujours une indemnité de rupture dont le montant est au moins égal à l'indemnité légale de licenciement, (calculée proportionnellement à la durée de l'emploi en cas d'ancienneté inférieure à un an)
- Perçoit une indemnité de précarité (soit 10 % de la rémunération brute totale versée pendant le contrat)

5.2 APPLICATION DE L'INAPTITUDE AUX SALAIRES EN APPRENTISSAGE OU EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail **d'un apprenti**, le Code du travail prévoit que le contrat peut être rompu et que la rupture prend la forme d'un licenciement pour motif personnel.

Particularité propre à l'inaptitude des apprentis, **l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.**

Pour le **contrat de professionnalisation**, le contrat peut également être rompu si le salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée a été déclaré inapte (d'origine professionnelle ou non) par le médecin du travail.

Contrairement à l'apprentissage, **l'employeur doit respecter l'obligation de reclassement**, sauf en cas de dispenses de reclassement.

VI/ MOYENS DE PREVENTION DES ACCIDENTS OU MALADIE PROFESSIONNELLES

En France, dans le secteur de la coiffure, un salarié reste environ 60 jours arrêté à la suite d'un accident du travail, et plus de 200 en cas de maladie professionnelle, pour un total de 220 000 journées de travail perdues.

Si le droit est présent afin d'en définir les contours, l'inaptitude relève avant tout du domaine de la santé et de la sécurité des salariés.

Par conséquent, ces dernières années, l'Institut de santé et sécurité au travail (INRS) s'est penché sur les facteurs de risques affectant la deuxième branche de l'artisanat. De ces études, menées dans une optique de prévention et d'accompagnement des employeurs, plusieurs problématiques sont à souligner.

6.1 LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

Causées par les postures contraignantes et prolongées, les gestes répétitifs, ou les instruments (ciseaux, sèche-cheveux, brosses, rasoirs) inadaptés ou mal entretenus, les douleurs de dos représentent **80% des maladies d'origine professionnelles.**

Afin d'endiguer la survenue de telles situations dans leur salon, l'INRS recommande de :

- Doter les salons de bacs de lavage et de fauteuils de coupe réglables en hauteur
- Mettre à disposition des tabourets de coupe sur roulettes et réglables en hauteur avec une assise rotative stable vis-à-vis du châssis
- Mettre à disposition des outils (ciseaux, tondeuse, brosse, sèche-cheveux, etc.) légers, silencieux et faciles à manier
- Veiller au bon état et à l'entretien de l'ensemble des outils

6.2 LES ALLERGIES

Entre préparation et application de produits cosmétiques et réalisation répétée de shampoing, les affections cutanées et respiratoires sont la **deuxième cause de maladies** dans le secteur de la coiffure.

Plusieurs solutions de prévention peuvent être mobilisés :

- Former et informer vos salariés sur les risques liés aux produits utilisés et les modes opératoires préconisés par le fabricant
- Manipuler les produits dans les espaces dédiés (hotte aspirante de laboratoire, etc...)
- Renouveler l'air ambiant pollué par de l'air neuf
- Veiller au port des matériels de protection nécessaires (gants appropriés aux produits utilisés)

Le point sur la touche d'essai

Le Code de la Santé Publique dans son article R. 5221 imposait aux coiffeurs de pratiquer une touche d'essai avant de procéder à l'application de certains produits dont la liste était fixée par arrêté du Ministère chargé de la Santé.

L'article R. 5221 du Code de la Santé Publique a été abrogé par le décret n° 2003-462 du 21 mai 2003. La touche d'essai n'est donc plus rendue obligatoire par les textes.

Une réflexion a en outre été engagée par l'Afssaps, sur l'intérêt, la pertinence et les risques de la réalisation de la touche d'essai. Elle en a conclu que le rapport bénéfice/risque n'était pas en faveur de la réalisation de la touche d'essai. Cette dernière représente notamment un risque d'induction de sensibilisation aux colorants contenus dans le produit testé. Enfin, demander à des personnes non qualifiées (professionnels de la coiffure et utilisateurs) d'interpréter les résultats de la touche d'essai peut être problématique.

6.3 LES CHUTES

Entrant cette fois dans le domaine des accidents du travail, **les chutes constituent 20% d'entre eux**. Sols mal entretenus et encombrés, dénivelés non sécurisés, ou environnement mal éclairé peuvent en être la cause.

De ce fait, éviter ces problématiques peut se faire par le biais de différents moyens, divers et variés :

- Choisir des surfaces non glissantes
- Nettoyer fréquemment en journée
- Supprimer ou signaler les dénivellations.
- Ranger les produits à portée de main et dégager les axes de circulation.
- Porter des chaussures adaptées (fermées, non glissantes, talons inférieurs à 3 cm).
- Sécuriser les escaliers (rampes, nez de marche, éclairage)

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 1 : Modèle de Courrier (Recherche de reclassement)

<Nom de l'entreprise de coiffure>

<Adresse>

<Lieu et Date>

<Fédération locale –
Etablissements du Groupe>
<Adresse>

Lettre recommandée avec AR

<Madame (ou) Monsieur>,

Je vous informe que l'une de mes salariées a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail.

Cette salariée occupait le poste de, niveau.....échelon.....au sein de ma structure depuis le.....

A l'issue de la visite en date du....., le médecin concluait ainsi :

«

Dans le cadre de mes démarches en vue de son reclassement, je recherche tout poste compatible avec les conclusions du médecin du travail et pouvant faire l'objet d'une proposition de reclassement à ma salariée.

Je vous remercie de bien vouloir me communiquer les postes vacants et /ou pouvant faire l'objet d'une mesure d'adaptation dans votre structure et de me préciser pour chacun :

- L'intitulé du poste
- Le statut du salarié
- La qualification / classification du poste
- Les conditions de rémunération
- L'horaire collectif appliqué dans votre structure et l'horaire appliqué au poste concerné
- Les éventuels aménagements sur les postes disponibles
- La convention collective applicable

Je vous laisse revenir vers moi pour me communiquer la liste des postes disponibles, ou le cas échéant, de m'informer de l'absence de tout poste dans votre structure, dans un délai raisonnable.

Je reste à votre disposition pour tout complément d'information

Nous vous prions d'agréer, <Madame (OU) Monsieur> l'expression de nos meilleures salutations.

<Signature du chef d'entreprise>

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 2 : Modèle de Lettre de demande d'explications sur l'avis d'inaptitude

[Nom du salon de coiffure]

[Adresse du salon de coiffure]

[Nom du médecin du travail]

[Adresse du médecin du travail]

Lettre recommandée avec AR

Objet : Demande d'explications sur l'avis d'inaptitude

** Avis d'inaptitude au poste de travail :*

L'avis d'inaptitude que vous avez délivré concernant [indiquer les nom et prénom du salarié concerné] mentionne l'inaptitude du salarié à son poste. Mais cet avis ne précise pas si des possibilités d'aménagement de ce poste ou un reclassement sur un autre poste sont envisageables, comme le prévoit l'article [R. 4624-42](#) du code du travail. Or, ces précisions sont indispensables pour pouvoir remplir notre obligation de reclassement imposée par le code du travail. En conséquence, nous vous demandons de nous préciser par écrit, les éventuels aménagements du poste nécessaires pour permettre à [indiquer les nom et prénom du salarié concerné] de reprendre [son poste/les éventuels postes de reclassement pouvant lui être proposés]. Si au regard de la santé de [indiquer les nom et prénom du salarié concerné], aucune mesure de reclassement ne vous semble envisageable, nous vous demandons de le préciser dans un nouvel avis d'inaptitude.

Nous restons à votre disposition pour étudier les mesures de reclassement envisageables.

** Avis d'inaptitude à tout poste de travail :*

L'avis d'inaptitude que vous avez délivré concernant [indiquer les nom et prénom du salarié concerné] mentionne l'inaptitude du salarié à tout poste dans l'entreprise. Mais en raison de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'entreprise, nous souhaitons avoir des précisions sur la portée de cet avis d'inaptitude. Nous vous demandons de nous faire connaître par écrit les aptitudes résiduelles du salarié et les possibilités de prendre des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou s'il est nécessaire de proposer un changement de poste. Si au regard de la santé de [indiquer les nom et prénom du salarié concerné], aucune mesure de reclassement ne vous semble envisageable, nous vous demandons de préciser dans un nouvel avis d'inaptitude 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 » comme le prévoit l'article R. 4624-42 du code du travail.

Nous restons à votre disposition pour étudier ensemble les postes de reclassement envisageables.

Signature.

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 3 : Modèle de Lettre de demande l'avis du médecin du travail sur les postes de reclassement

[Nom du salon de coiffure]
[Adresse du salon de coiffure]

[Nom du médecin du travail]
[Adresse du médecin du travail]

Lettre recommandée avec AR

Objet : Demande d'avis du médecin du travail sur les postes de reclassement

[Docteur/Madame/Monsieur],

À la suite de l'avis d'inaptitude que vous avez rendu le [indiquer la date] concernant un de nos salariés [indiquer les prénom et nom du salarié], nous avons recherché les postes disponibles dans l'entreprise pour lui proposer un reclassement conforme à vos préconisations. A l'issue de cette recherche, nous envisageons de lui proposer le/les postes suivants : [préciser le ou les postes concernés].

Toutefois, nous souhaiterions, au préalable, avoir votre avis sur la compatibilité de ces postes avec son état de santé.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, [Docteur/Madame/Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées,

Signature.

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 4 : Modèle de Lettre proposant au salarié des mesures de reclassement

[Nom du salon de coiffure]

[Adresse du salon de coiffure]

[Nom du salarié]

[Adresse du salarié]

Lettre recommandée avec AR

Objet : Proposition de mesure de reclassement

[Madame/Monsieur],

A la suite de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail le [indiquer la date de l'avis], nous avons recherché dans l'ensemble de l'entreprise/du groupe, des postes disponibles à vous proposer, conformes aux préconisations du médecin du travail. Nous vous rappelons que ces préconisations sont les suivantes : [à compléter].

Dès lors, à l'issue de cette recherche de reclassement, nous sommes en mesure de vous proposer les postes suivants : [à compléter].

** Si l'employeur a consulté le médecin du travail sur la compatibilité des postes avec l'état de santé du salarié, ajouter :*

Nous avons interrogé le médecin du travail sur la compatibilité du/des poste(s) avec votre état de santé par courrier du [indiquer la date] et ce dernier nous a confirmé, par courrier du [indiquer la date] que ces postes étaient compatibles avec votre état de santé.

Si l'une de ces propositions de reclassement vous convient, nous vous demandons de nous le confirmer par écrit avant le [indiquer la date de retour souhaitée]. En cas de refus de votre part sur l'ensemble de ces propositions, nous serons conduits à engager la procédure de licenciement pour inaptitude en raison de l'impossibilité de reclassement.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez croire, [Madame/Monsieur], à l'expression de notre considération distinguée.

Signature.

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 5 : Modèle de Lettre au salarié d'une impossibilité de reclassement

[Nom du salon de coiffure]

[Adresse du salon de coiffure]

[Nom du salarié]

[Adresse du salarié]

Lettre recommandée avec AR

Objet : Impossibilité de reclassement

A la suite de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail le [indiquer la date], nous avons recherché un poste de reclassement à vous proposer, conforme aux préconisations du médecin du travail et compatibles avec votre état de santé.

1. Recherche de reclassement interne

Après avoir examiné les postes disponibles dans l'entreprise ou les mesures d'aménagement envisageables, nous avons interrogé le médecin du travail sur les possibilités de reclassement compatibles avec votre état de santé.

2. Recherche de reclassement externe

Nous avons également sollicité les fédérations locales de l'UNEC suivantes [indiquer lesquelles] pour rechercher si un poste compatible avec votre état de santé était disponible dans une autre entreprise.

3. Refus de reclassement

En date du [indiquer la date], nous vous avons proposé le(s) poste(s) de [préciser le(s) poste(s)], poste que vous avez refusé.

Nous sommes au regret de vous informer que nous sommes dans l'impossibilité de vous reclasser pour les raisons suivantes : [à compléter. Par exemple poste administratif inexistant ou encore taille de l'entreprise/ aucune poste compatible avec l'état de santé disponible dans les autres salons de coiffure interrogés ou absence de réponse de l'Union locale sollicitée/ refus du poste proposé]

Nous vous prions d'agréer, [Madame/Monsieur] l'expression de nos meilleures salutations.

Signature de l'employeur

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 6 : Modèle de Convocation à un entretien préalable à un licenciement pour inaptitude

[Nom du salon de coiffure]

[Adresse du salon de coiffure]

[Nom du salarié]

[Adresse du salarié]

Lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge

Objet : convocation à un entretien préalable à un licenciement pour inaptitude

[Madame/Monsieur],

** En cas d'impossibilité de reclassement :*

A la suite de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le [indiquer la date] et l'impossibilité de vous reclasser pour les raisons que nous vous avons précisées par courrier du [indiquer la date] nous vous informons que nous envisageons de rompre votre contrat de travail pour impossibilité de reclassement en raison de votre inaptitude.

** En cas d'avis d'inaptitude précisant que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » :*

A la suite de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le [indiquer la date] précisant que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre état de santé, nous vous informons que nous envisageons de rompre votre contrat de travail pour inaptitude.

En cas d'avis d'inaptitude précisant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » :

A la suite de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le [indiquer la date] précisant que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, nous vous informons que nous envisageons de rompre votre contrat de travail pour inaptitude.

Nous vous prions de bien vouloir vous présenter le [indiquer la date], à [indiquer l'heure], à [indiquer le lieu de l'entretien] pour un entretien sur cette éventuelle mesure.

Vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant au personnel de la société, ou par un conseiller extérieur à l'entreprise choisi sur une liste établie par le préfet.

Vous pouvez consulter cette liste :

- dans les locaux de l'inspection du travail situés à [indiquer l'adresse de l'inspection du travail du lieu de votre salon] ;
- à la mairie de [indiquer le nom de votre commune].

Nous vous prions de recevoir, [Madame/Monsieur], l'assurance de notre considération distinguée.

Signature

Ce modèle est communiqué à titre indicatif. Chaque situation étant différente, nous vous invitons à vous rapprocher du service juridique de l'UNEC pour toute question.

Annexe 7 : Modèle de Lettre de licenciement pour inaptitude

[Nom du salon de coiffure]
[Adresse du salon de coiffure]

[Nom du salarié]
[Adresse du salarié]

Lettre recommandée avec AR

Objet : notification de licenciement pour inaptitude à tout poste

[Madame/Monsieur],

A l'issue de votre arrêt de travail consécutif à [une maladie ou un accident professionnel/une maladie ou un accident non professionnel] vous avez rencontré le médecin du travail [prénom, nom] le/les [indiquer la date de la ou des visites médicales].

1. Le salarié s'est présenté à l'entretien

A la suite de notre entretien qui s'est tenu le [indiquer la date de l'entretien], nous vous informons de notre décision de vous licencier, en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le [indiquer la date de l'avis] par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser

** en cas de dispense de reclassement par le médecin du travail*

compte tenu de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé/ que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi [reprendre l'avis du médecin du travail].

** en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus du salarié d'un poste de reclassement*

En effet, les recherches qui ont été menées en vue de votre reclassement, tenant compte des conclusions du médecin du travail ainsi que de nos échanges, n'ont pas permis de trouver un autre emploi approprié à vos capacités, parmi les emplois disponibles. Plus précisément, (préciser, le cas échéant, les recherches effectuées et le contenu des échanges avec le salarié et le médecin du travail, les raisons de l'impossibilité de proposer un reclassement, le refus du salarié le cas échéant).

2. Le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien :

Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en date du [indiquer la date de l'entretien], entretien auquel vous ne vous êtes pas présenté. Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude à occuper votre emploi, constatée le [indiquer la date de l'avis] par le médecin du travail et en raison de l'impossibilité de vous reclasser

** en cas de dispense de reclassement par le médecin du travail*

compte tenu de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé/ que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi [reprendre l'avis du médecin du travail].

** en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus du salarié d'un poste de reclassement*

En effet, les recherches qui ont été menées en vue de votre reclassement, tenant compte des conclusions du médecin du travail ainsi que de nos échanges, n'ont pas permis de trouver un

autre emploi approprié à vos capacités, parmi les emplois disponibles. Plus précisément, (préciser, le cas échéant, les recherches effectuées et le contenu des échanges avec le salarié et le médecin du travail, les raisons de l'impossibilité de proposer un reclassement, le refus du salarié le cas échéant).

Votre contrat de travail prend fin à la date d'envoi de cette lettre, soit le [indiquer la date]

** Si l'inaptitude est d'origine professionnelle :*

De ce fait, vous n'effectuerez pas de préavis mais vous percevrez une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun, ainsi que l'indemnité spéciale de licenciement.

** Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle :*

De ce fait, vous n'effectuerez pas de préavis et ne bénéficierez pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi sont tenus à votre disposition dans le salon / vous seront envoyés par courrier.

Par ailleurs, nous vous informons que vous bénéficiez du maintien de vos droits en matière de soins-santé et de prévoyance conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Le maintien de cette couverture est d'une durée égale à la durée de votre dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois. En ce qui vous concerne, vous aurez droit à <...> mois de portabilité. Le financement de ces garanties est assuré par un système de mutualisation qui vous permet d'être couvert sans paiement de cotisations.

Veillez agréer, [Madame/Monsieur], l'expression de notre considération distinguée.

[Prénom Nom]

[qualité/fonction/profession]

Signature