

INAPTITUDE

PROCEDURE & CONSEQUENCES

Le médecin du travail qui constate que l'état de santé physique ou mentale du salarié justifie un changement de poste ET qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible déclare le salarié inapte à son poste de travail.

L'origine de l'inaptitude peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail.

LA PROCEDURE

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a rempli l'ensemble des obligations suivantes :



Au moins un examen médical du salarié permettant un échange sur les mesures à mettre en place ou la nécessité de proposer un changement de poste ;



Une étude de ce poste réalisée par le médecin du travail ou un membre de son équipe pluridisciplinaire ;



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



Un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Pour anticiper ces étapes, Il est recommandé au salarié de solliciter une visite de pré-reprise pendant son arrêt de travail.

Le médecin du travail délivre ensuite un avis d'inaptitude qu'il transmet au salarié et à l'employeur. Il doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Il peut indiquer l'une des deux mentions expresses « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise », ce qui dispense l'employeur de la recherche de reclassement.

Pour aller + loin : article L.4624-4, R.4624-42 et suivants, R.4624-55 et suivants du Code du Travail



04 75 78 28 00



Siège social
58, rue Mozart - B.P. 133
26905 VALENCE CEDEX 9

Antenne de Tournon
225, avenue de la République
07300 TOURNON-SUR-RHÔNE



contact@apst2607.fr
apst2607.fr



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. Il doit lui proposer, après avis du Comité Social et Economique (CSE), un autre emploi approprié à ses capacités en prenant en compte les indications du médecin du travail.

L'obligation de reclassement est satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédent ; cela peut se faire par des mesures de mutation, d'aménagement, d'adaptation, de transformation de poste, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

La rupture du contrat de travail n'est possible que si l'employeur justifie :

- soit de son impossibilité à proposer un emploi répondant aux conditions évoquées ci-dessus (il devra alors faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement),
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé,
- soit d'une des deux mentions expresses citées précédemment, dans l'avis du médecin du travail.

A l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'avis d'inaptitude, si le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit reprendre le versement de son salaire jusqu'à ce que la procédure soit achevée.

Pour aller + loin : articles L.1226-2 et suivants, L.1226-10 et suivants, L1226-20 du Code du Travail

CONTESTATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

En cas de contestation de l'avis d'inaptitude, l'employeur ou le salarié peut saisir la formation de référé du Conseil des Prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Le demandeur en informe le médecin du travail.

Pour aller + loin : articles L.4624-7 et R.4624-45 du Code du Travail



04 75 78 28 00



Siège social
58, rue Mozart – B.P. 133
26905 VALENCE CEDEX 9

Antenne de Tournon
225, avenue de la République
07300 TOURNON-SUR-RHÔNE



contact@apst2607.fr
apst2607.fr

