

L'INAPTITUDE AU TRAVAIL Prononcée par le médecin du travail ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

L'inaptitude physique est **une incapacité à remplir le contrat de travail**.
Elle est établie **par le médecin du travail** et s'apprécie par **rapport au poste occupé**.
(A ne pas confondre avec l'invalidité de la Sécurité sociale.)

L'aptitude
ou
l'inaptitude
physique
d'un salarié
ne peut être
constaté que
par un
**médecin du
travail**.

Différentes catégories d'inaptitude :

- **Inaptitude « partielle »** : le salarié reste capable d'accomplir une partie des tâches de son poste.
- **Inaptitude « totale »** : le salarié ne peut plus accomplir aucune des tâches de son poste (mais peut être capable de tenir un emploi différent).
- **Inaptitude temporaire** (qu'elle soit partielle ou totale) : le salarié est susceptible de retrouver ses capacités à brève échéance.

RENCONTRE AVEC LE MEDECIN DU TRAVAIL LORS DE VISITES MEDICALES¹

L'étape qui permet de déclencher l'inaptitude est **la visite au Médecin du travail**, soit lors d'une visite régulière (*surveillance médicale simple-SM* ou *surveillance médicale renforcée-SMR*), soit lors de la *visite de reprise* ou de *pré-reprise* (pour plus de détails, voir partie sur les visites médicales).

L'examen, lors des visites médicales du travail, a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à continuer ou reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié.

Pour constater l'inaptitude du salarié, le médecin du travail doit effectuer :

- une **étude de son poste** et des conditions de travail dans l'entreprise
- **deux examens²** médicaux de l'intéressé espacés de **15 jours** (accompagnés, si besoin, d'examens complémentaires)

■ Lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, il est conseillé au salarié de demander **une visite de pré-reprise** (avant la reprise du travail). Cette visite permet de repérer les difficultés possibles lors de la reprise d'emploi et d'anticiper les solutions à mettre en œuvre. Cela permet également de disposer de plus de temps pour préparer un aménagement ou un changement de poste ou toute autre mesure (et pour solliciter l'appui d'une cellule maintien-voir plus bas).

L'avis d'aptitude sera établi par le médecin du travail lors de la reprise effective du travail.

■ Exception aux 2 visites : si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne **un danger** immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers, alors **l'inaptitude** est prononcée dès la **1^{ère} visite**.

Le médecin du travail doit accompagner l'avis d'inaptitude de propositions (mutation, transformation ou aménagement du poste, changement de poste...).

¹ Voir définition des visites médicales sur N° précédant

² Se reporter à l'encadré sur les définitions des visites médicales du travail

DES SOLUTIONS SERONT RECHERCHEES POUR CONCILIER SANTE ET EMPLOI

➤ L'employeur dispose, pour reclasser le salarié, d'un **délai d'un mois**, à compter du second examen du médecin du travail. Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à son dernier poste.

➤ L'employeur doit **rechercher un autre emploi approprié** aux capacités du salarié déclaré inapte, en tenant compte des conclusions et propositions écrites du médecin du travail ainsi que des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

➤ Le salarié et/ou l'employeur peut demander l'appui de **la cellule maintien** du département

➤ Pour obtenir les coordonnées de votre cellule maintien :

<http://www.agefiph.asso.fr/index.php?nav1=common&nav2=annuaire>

■ L'employeur peut utiliser des mesures telles que **mutations, aménagement du poste ou du temps de travail**.

■ Le contrat de travail du salarié peut **être suspendu** pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel (bilan, formation...).

■ **La cellule maintien** a pour vocation d'aider les entreprises dans la gestion des inaptitudes ou des aptitudes avec restriction, d'assurer l'interface entre les différents acteurs, d'informer sur les possibilités et de coordonner les interventions (aménagement de poste, bilan de compétence, formation pour un autre poste, recherche d'un poste extérieur à l'entreprise...).

QUANT ON EN ARRIVE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, si le médecin du travail constate **l'inaptitude définitive** du salarié à son poste de travail ou s'il s'avère **impossible** de donner suite à ses propositions de reclassement, l'employeur peut rompre le contrat de travail.

■ L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a mis en œuvre les procédures nécessaires au reclassement et que celles-ci ne sont pas abouties.

Le salarié a également le droit de refuser les propositions de reclassement qui lui sont faites.

Cette rupture de contrat constitue un **licenciement**.

- La procédure de licenciement doit être appliquée et **l'indemnité** de licenciement (légale ou conventionnelle) doit être versée
- Le **préavis ne pouvant être effectué**, l'indemnité compensatrice de préavis **n'est pas due** sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle

POUR PLUS DE DETAILS

Ministère du travail :

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/les-consequences-inaptitude-du-salarie-1060.html>

Service public : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F144.xhtml>

Agefiph : <http://www.agefiph.asso.fr/index.php?nav1=accueil>