

# QUE FAIRE SUITE À UNE INAPTITUDE : PROCÉDURE ET OBLIGATIONS





La loi du 08/08/2016 et le décret du 27/12/2016, puis les ordonnances du 22/09/2017 et du 20/12/2017, et le décret du 15/12/2017 ont modifié la procédure d'inaptitude et de reclassement.

## QUEL CAS DONNE LIEU À UNE INAPTITUDE MÉDICALE AU TRAVAIL ?

**Le médecin du travail peut prononcer une inaptitude médicale au travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié est incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible dans l'entreprise.**

## PROCÉDURE PRÉALABLE

Avant de reconnaître l'inaptitude médicale au travail d'un salarié, le médecin du travail est tenu de respecter certaines obligations :

- Avoir réalisé au moins un examen médical du salarié, accompagné le cas échéant des examens complémentaires permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste.
  - Avoir réalisé ou fait réaliser une étude de poste.
  - Avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.
- Avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire, il doit le réaliser dans un délai maximum de 15 jours après la première visite. La notification de l'avis d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.



## RECLASSEMENT : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Sauf si le médecin a, dans l'avis d'inaptitude, mentionné 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», l'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte un autre emploi approprié à ses capacités. Le médecin du travail indique, sur l'avis d'inaptitude, les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et à suivre une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- L'avis du CSE, s'il existe, doit être sollicité au préalable.
- L'obligation de reclassement est limitée au territoire national, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient et dont l'organisation, les activités et le lieu permettent la mutation.
- L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en prenant en compte les indications écrites du médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures de mutation, d'aménagement, d'adaptation, de transformation de poste ou d'aménagement de temps de travail.

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DANS QUELS CAS ?

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

- soit de son impossibilité à proposer au salarié un emploi compatible avec son état de santé (l'employeur doit faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement).
- soit de la mention expresse par le médecin du travail, dans l'avis d'inaptitude, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

## CONTESTATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

- Les modalités de recours et le délai pour agir sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.
- L'employeur (mais aussi le salarié) peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. Le demandeur en informe le médecin du travail. X Le conseil des prud'hommes peut solliciter le médecin-inspecteur du travail pour l'éclairer sur les questions relevant de sa compétence.
- Le coût de la procédure est pris en charge par la partie perdante sauf avis contraire du conseil des prud'hommes.

## VISITE DE PRÉ-REPRISE : UNE ÉTAPE À NE PAS NÉGLIGER

Certains arrêts maladie peuvent être suivis d'une procédure de maintien dans l'emploi ou d'inaptitude. La réalisation d'une visite de pré-reprise pendant un arrêt est fortement recommandée. S'effectuant avant la reprise effective et la visite obligatoire de reprise, elle se révèle primordiale pour le maintien dans l'emploi ou pour une procédure d'inaptitude irréprochable. La visite de pré-reprise est à l'initiative du salarié, ou du médecin traitant, ou du médecin conseil de la Sécurité sociale. Il est recommandé aux employeurs d'aviser leurs salariés, en arrêt longue durée, de l'intérêt pour eux de cette visite de pré-

reprise.

**Le décret du 29/12/2017 fixe un modèle de lettre de licenciement pour inaptitude.**



---

**Crédits photos :** ursule / Richard Villalon

**Date d'édition :** 28/09/2018