

La procédure d'inaptitude

Procédure en cas d'inaptitude du salarié à son poste de travail

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé (art. R4624-42 du Code du travail) :

- Au moins un examen médical de l'intéressé, et s'il l'estime nécessaire un second examen dans un délai maximum de 15 jours,
- Une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise,
- Un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

La concertation entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur constitue un préalable à la décision.

Délai de recours

Le délai de contestation de la décision d'inaptitude est de 15 jours à compter de la notification de l'avis et se fait par saisine du conseil des prud'hommes - selon la procédure accélérée au fond. Les modalités de recours et le délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Etapas de la procédure d'inaptitude

POUR QUI ?	Pour tous les travailleurs affectés sur un poste présentant, ou non, des risques particuliers.
PAR QUI ?	Le médecin du travail
COMMENT ?	• Il réalise au moins un examen médical de l'intéressé et remplit les trois conditions ci-dessous. - OU (s'il l'estime nécessaire) • Il réalise un deuxième examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen et remplit les trois conditions ci-dessous.
CONDITIONS ► Etude de poste ► Etude des conditions de travail ► Echanges avec le salarié et l'employeur	Obligatoire dans tous les cas, réalisée soit par le médecin du travail soit par un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Obligatoire dans tous les cas, réalisée soit par le médecin du travail soit par un membre de l'équipe pluridisciplinaire. + indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée. • Échange avec le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. • Échange, par tout moyen, avec l'employeur. L'employeur peut faire valoir ses observations sur les avis et propositions du médecin du travail.

Notification de l'avis d'invalidité

La décision d'invalidité

Le médecin du travail rend un avis d'invalidité lorsque l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé ne permet d'empêcher toute altération de la santé du fait du travail.

La formulation de l'avis d'invalidité

L'avis d'invalidité rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié (Art L4624-4 du Code du travail), au regard de

- ses capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise,
- son aptitude à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (Art L1226-2 et L1226-10 du Code du travail).

Exception si mention expresse* par le médecin du travail : « 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 un emploi ».

Le devenir du salarié après l'avis d'invalidité

La décision d'invalidité

Que l'invalidité soit d'origine professionnelle (Accident du travail ou Maladie Professionnelle) ou non professionnelle (maladie ordinaire ou accident non professionnel) l'employeur doit rechercher un autre emploi approprié aux capacités du salarié.

→ La consultation du CSE est obligatoire dans les deux cas.

L'exception à la recherche de reclassement

Dispense de recherche de reclassement en cas de mention expresse* du médecin du travail d'une des deux phrases spécifiques.

Le devenir reclassement ou licenciement du salarié

Proposition d'un emploi de reclassement



Art L1226-2-1 et L1226-12 du Code du travail

L'employeur peut rompre le contrat si :

- Refus du salarié
- Impossibilité justifiée de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié
- Mention expresse dans l'avis du médecin du travail d'une des deux phrases spécifiques

Lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. (Art L1226-4 et L1226-11 du Code du travail)