

Qu'est-ce qu'une inaptitude médicale au travail ?

L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail lorsque, malgré une prise en charge médicale adaptée, l'état de santé d'un salarié est incompatible avec le poste de travail qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible.



Comment une inaptitude est-elle prononcée ?

La procédure préalable

Lorsque le médecin constate que le salarié éprouve des difficultés à tenir son poste en raison de son état de santé, il effectue **une étude de poste**. Il échange avec l'employeur sur les possibilités **d'aménagements du poste**.

S'il n'existe pas d'aménagement de poste possible

L'avis d'inaptitude

Une visite médicale est organisée et le médecin du travail émet un avis d'inaptitude.

L'avis peut être rendu à l'occasion de n'importe quel type de visite, à l'exception des visites de pré-reprise organisées pendant un arrêt de travail. En effet, l'avis d'inaptitude ne doit pas intervenir lorsque le contrat de travail est suspendu.

L'avis d'inaptitude comporte des **conclusions écrites** et des **indications relatives au reclassement du salarié**.

Y a-t-il un recours possible suite à un avis d'inaptitude ?

Le salarié ou son employeur peuvent contester l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude. Le médecin du travail est informé de ce recours contre son avis.

Quelles sont les conséquences pour le salarié et pour l'employeur ?

Après un avis d'inaptitude, le salarié ne reprend pas son poste de travail. Une copie de l'avis d'inaptitude est adressée à l'employeur qui doit alors chercher un poste de reclassement pour le salarié.

Le reclassement : une obligation pour l'employeur

L'employeur est tenu d'effectuer une **recherche de poste de reclassement**.

- > **Aucun délai minimal** ou maximal légal n'est imposé.
- > **Les représentants du personnel** doivent être consultés au sujet de cette recherche.

Les recherches portent sur les **postes disponibles** dans l'établissement, l'entreprise ou le cas échéant, les entreprises du groupe.

Les postes proposés **prennent en compte l'avis et des indications du médecin du travail**.

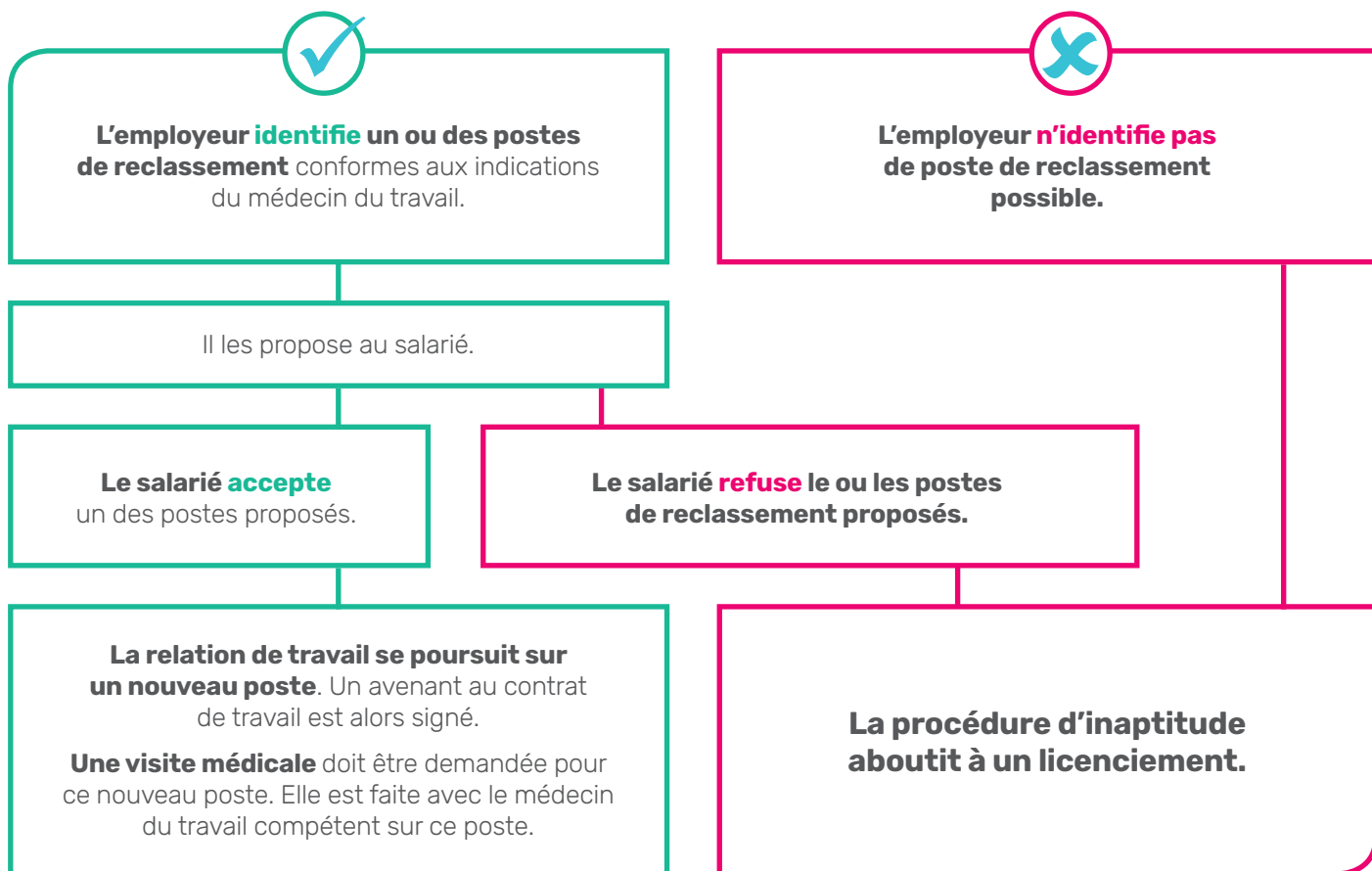
Des formations peuvent être proposées au salarié pour y accéder.



Le médecin du travail est **disponible pour conseiller l'employeur** dans ses recherches de reclassement.

En cas de contentieux, c'est à l'employeur d'apporter la preuve des recherches de reclassement effectuées (sauf si mention spécifique du médecin du travail sur l'avis d'inaptitude).

Recherche de reclassement : les suites possibles



Informations complémentaires

Revenus perçus par le salarié suite à l'inaptitude

- > **Pendant les 30 jours suivant l'émission de l'avis d'inaptitude**
L'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération (sauf autre disposition conventionnelle applicable). Sur cette période, pour maintenir un revenu, le salarié et l'employeur peuvent s'accorder pour que des congés soient pris.
- > **Au-delà de ce délai**
Si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur reprend le paiement du salaire (correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail).

Si le médecin du salarié renouvelle la prescription d'un arrêt postérieurement à l'avis d'inaptitude, cet arrêt est sans conséquence sur le déroulement de la procédure d'inaptitude et de l'éventuel licenciement.

Particularités dans le cas d'une inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

- > **Inaptitude consécutive à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**
Une indemnité spéciale de licenciement est versée.
- > **Inaptitude susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle**
Le médecin du travail remet au salarié un document Cerfa « Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude ». La remise de ce document n'atteste pas du lien de causalité entre l'inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle. Le formulaire doit être complété et transmis à la CPAM. Dans ces situations, sous conditions, la CPAM peut verser au salarié une indemnité temporaire d'inaptitude pendant un mois maximum, à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude.

