

Inaptitude au travail

- **Constatation de l'inaptitude**
- **Avis du médecin du travail**
- **Visite de reprise**
- **Obligation de reclassement**
- **Le licenciement pour inaptitude**

Focus : Mon médecin traitant constate l'incompatibilité de mon poste avec mon état de santé. Or, lors de ma visite de reprise, le médecin du travail a donné un avis différent : il considère que je suis apte à mon poste de travail. Quel avis dois-je suivre ?

Seul le médecin du travail est compétent pour apprécier l'aptitude du salarié à l'emploi. La constatation de l'inaptitude est subordonnée à une procédure particulière et déclenche une obligation de reclassement à la charge de l'employeur. En cas d'échec, le licenciement peut être prononcé avec des conséquences différentes selon que l'inaptitude a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou non.

■ **Constatation de l'inaptitude**

Elle peut être découverte par le médecin du travail à l'occasion de l'une des visites médicales prévues par le code du travail (visite d'embauche, périodique, de reprise après une absence pour maladie, un congé maternité, un accident de travail...).

■ **Avis du médecin du travail**

Soit le médecin rend un avis d'aptitude (parfois avec réserve d'aménagement du poste), soit un avis d'inaptitude au poste du salarié ou à tout emploi dans l'entreprise. La constatation de l'inaptitude ne peut se faire qu'à l'issue de 2 visites médicales, espacées de 2 semaines et après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise. Entre les 2 examens médicaux, si le salarié ne peut travailler, le salaire n'a pas à être versé. Seul un arrêt de travail par le médecin traitant peut lui permettre de percevoir un revenu de remplacement. Dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un seul examen médical seulement. L'avis du médecin du travail peut être contesté devant l'inspecteur du travail.

■ Visite de reprise

C'est celle qui met fin à la période de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité, accident. Elle a lieu lors de la reprise et, au plus tard, dans un délai de 8 jours.

■ Obligation de reclassement

Inaptitude non professionnelle

Après le deuxième examen médical, l'employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement dans le mois qui suit. S'il prouve que cela est impossible, il doit licencier le salarié ou reprendre le versement du salaire.

Le médecin du travail peut aussi proposer une mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

Si l'employeur refuse, il doit faire connaître les raisons qui s'y opposent.

Inaptitude professionnelle

Si le salarié est inapte à reprendre son emploi, l'employeur doit lui proposer, après avis des DP, un autre emploi adapté à ses capacités ou un aménagement de poste. La consultation des DP (formalité substantielle) doit être faite avant que ne soit faite au salarié la proposition de reclassement. La non consultation des DP est sanctionnée par une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire. Le reclassement doit se faire dans l'entreprise, ou le groupe, et doit être recherché, même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, par la mise en œuvre de mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

■ Le licenciement pour inaptitude

Inaptitude non professionnelle

Si le licenciement est justifié, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement mais non à celle de préavis car celui-ci ne peut être effectué de son fait. Le salarié peut refuser le poste de reclassement.

Inaptitude professionnelle

En cas d'impossibilité de reclassement justifiée par l'employeur, le salarié a le droit à l'indemnité spéciale de licenciement et à l'indemnité de préavis.

Le refus par le salarié de l'emploi proposé ne doit pas être abusif.

Cas des représentants du personnel :

L'employeur doit, en plus, respecter la procédure spécifique (consultation du CE, autorisation de l'inspecteur du travail...).

Focus : Mon médecin traitant constate l'incompatibilité de mon poste avec mon état de santé. Or, lors de ma visite de reprise, le médecin du travail a donné un avis différent : il considère que je suis apte à mon poste de travail. Quel avis dois-je suivre ?

L'appréciation du médecin du travail est souveraine. C'est le médecin du travail, et lui seul, qui décide si un salarié est apte à son emploi. Si vous ne vous conformez pas à son avis, vous vous exposez à un possible licenciement.