

De quoi s'agit-il ?

Votre état de santé peut avoir une incidence sur le maintien à votre poste de travail. Si une inaptitude médicale est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi. Ainsi, le médecin du travail accompagne l'avis d'inaptitude de propositions (mutation, aménagement de poste,...). L'employeur est tenu de les prendre en considération. Dans le cas contraire, il doit motiver son refus.

Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail donne son avis sur votre aptitude ou inaptitude à occuper votre poste de travail. Son rôle est de **vérifier la compatibilité de votre état de santé avec votre travail et de proposer les aménagements nécessaires.**

Il ne faut pas confondre l'inaptitude (appréciation de la capacité de travail par rapport à un poste de travail) **avec l'invalidité** (appréciation de la capacité de travail à mener une activité professionnelle qui est réduite - cf. fiche n°4) qui, elle, est décidée par le médecin conseil de la CPAM et qui n'a aucune incidence sur le contrat de travail mais permet au salarié de percevoir une pension.

Comment est constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail dans le cadre :

- des examens pratiqués au titre de la surveillance médicale des salariés, y compris lorsque l'examen a lieu à la demande du salarié,
- des visites de reprise après un arrêt de travail, c'est-à-dire après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou encore d'accident non professionnel.

Le médecin ne peut constater l'inaptitude **qu'après avoir réalisé une étude de votre poste et vous avoir rencontré lors de deux visites médicales espacées de 15 jours**. Vous pourrez être amené à passer des examens médicaux complémentaires. Le délai de deux semaines court à compter du premier examen.

Cependant, si le maintien à votre poste entraîne un danger immédiat pour votre santé ou votre sécurité ou pour celle des tiers, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un seul examen.



À savoir : le versement des indemnités journalières pour maladie cesse à compter de l'examen médical de reprise du travail (c'est-à-dire du 1er examen médical).

Entre les deux examens médicaux, si vous ne bénéficiez pas d'un nouvel arrêt de travail, vous êtes tenu de reprendre votre emploi. Si vous ne pouvez pas continuer à travailler, votre employeur n'a pas l'obligation de vous verser votre salaire (cf. page 4).



Voies de recours : l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.

Si vous souhaitez le contester, vous disposez d'un délai de 2 mois. Une lettre recommandée avec avis de réception est à adresser à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande doit énoncer les motifs de la contestation.

Vos contacts pour toute question ou conseil :

➤ 3939 Allô Service Public

Pour toute information générale et demandes de renseignements administratifs concernant les droits et démarches.

Du lundi au vendredi de 8h30 à 19h

➤ Votre Direction des Ressources Humaines (DRH)

Pour toute information sur votre situation individuelle

➤ Vos représentants du personnel

Si vous souhaitez une assistance

Et pour plus de précisions :

En tapant « inaptitude » dans les moteurs de recherche des sites suivants :

www.travail-emploi.gouv.fr

www.direccte.gouv.fr

www.vosdroits.service-public.fr



➤ Après la période de reclassement : à l'issue du délai de reclassement d'un mois, si vous n'êtes pas reclassé, vous pouvez être licencié pour inaptitude. Si vous n'êtes ni reclassé, ni licencié, votre employeur doit alors vous verser le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant, dès l'expiration du délai d'un mois.

L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, si vous avez été reconnu inapte, votre employeur peut rompre votre contrat :

➤ si il est dans l'incapacité de vous proposer un nouvel emploi adapté à vos capacités,

➤ ou si vous refusez le(s) poste(s) proposé(s) correspondant aux préconisations du médecin du travail.

Date de rupture du contrat de travail

Compte tenu de l'inaptitude, le préavis n'est pas exécuté. Votre contrat de travail est alors rompu à la date d'envoi de la lettre de licenciement. En revanche, la durée du préavis qui aurait dû être effectué est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Quelles sont les suites de l'avis d'inaptitude ?

Si vous êtes déclaré inapte à votre poste à l'issue de la 2^{ème} visite médicale, **votre employeur est tenu de vous proposer un autre emploi dans le mois qui suit.**

La recherche de reclassement est une obligation pour votre employeur, que votre inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Il doit tenir compte des recommandations du médecin du travail et vous proposer un emploi comparable à celui que vous occupiez précédemment, au besoin en mettant en œuvre de mesures telles que : mutation, transformation du poste de travail ou aménagement du temps de travail.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient.

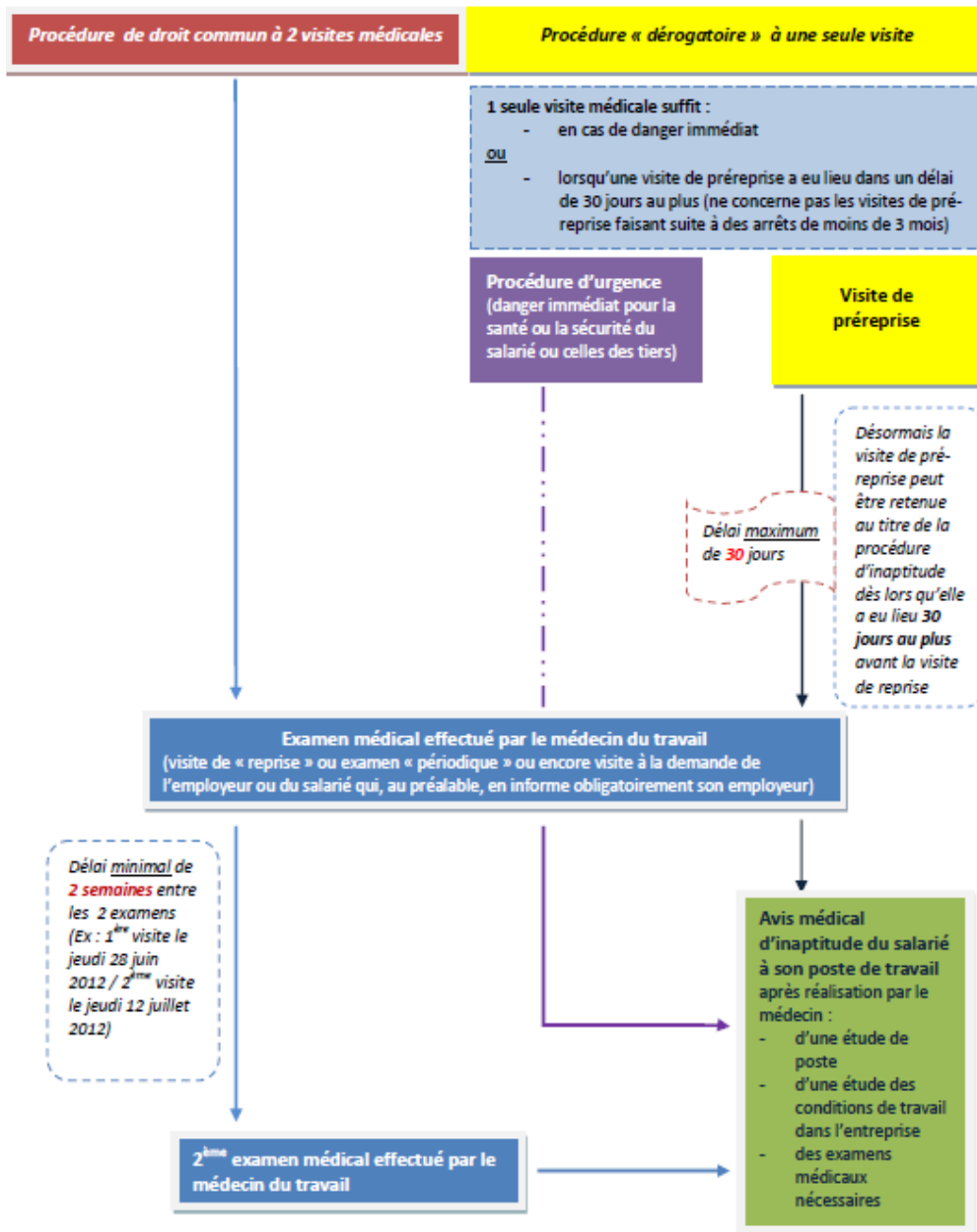


À savoir : l'inaptitude professionnelle (faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) **est soumise à une procédure plus contraignante**, dans la mesure où les délégués du personnel doivent être consultés avant de proposer au salarié un poste de reclassement : si le salarié est inapte à reprendre son emploi, l'employeur doit lui proposer dans le mois suivant, après avis des DP, un autre emploi adapté à ses capacités ou un aménagement de poste.

Votre rémunération durant la période de reclassement :

➤ Après le 2^{ème} examen médical : pendant le mois de délai de reclassement, **votre employeur n'est pas tenu de vous rémunérer.** Toutefois, si votre inaptitude est la conséquence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, vous pouvez percevoir une **indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI)**. Pour cela, vous devez adresser à la CPAM un formulaire de demande, remis par le médecin du travail. Le montant de celle-ci est identique à celui de l'indemnité journalière perçue pendant l'arrêt de travail. Elle est versée à compter du premier jour suivant la date de l'avis d'inaptitude (c'est-à-dire du second examen médical, en principe) jusqu'au jour du reclassement ou du licenciement, dans la limite d'un mois.

RÉCAPITULATIF : La procédure de constatation de l'inaptitude au poste de travail



RÉCAPITULATIF : La recherche obligatoire de reclassement dans l'établissement, l'entreprise, le groupe...

