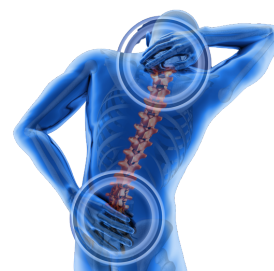


SANTÉ AU TRAVAIL INAPTITUDE : L'ESSENTIEL À CONNAÎTRE !

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Contexte



L'inaptitude au travail est une condition qui peut profondément affecter la carrière d'un salarié et susciter de nombreuses interrogations concernant ses droits et les possibilités de recours. Voici quelques réponses...

Qu'est-ce que l'inaptitude ?



Lorsque **l'état de santé du salarié ne lui permet plus d'occuper son poste** de travail dans les conditions habituelles et que l'aménagement, l'adaptation ou la transformation du poste sont impossibles, alors une inaptitude médicale peut être prononcée. L'inaptitude peut être **partielle ou totale** et peut avoir une origine professionnelle ou être sans lien avec sa vie professionnelle (*par exemple une maladie*) et peut concerner la santé physique comme mentale.

Qui en décide et comment ?



Seul le médecin du travail est compétent [1] pour décider de l'inaptitude d'un salarié. Le médecin traitant, le médecin conseil de la sécurité sociale ainsi que les autres professionnels des services de santé au travail ne le sont pas.

L'inaptitude médicale peut-être prononcée à l'occasion :

- D'une visite médicale de suivi obligatoire ;
- D'une visite de reprise après un arrêt de travail ;
- À tout moment dès lors que l'état de santé du salarié le nécessite.

À noter : L'inaptitude ne peut pas être prononcée à l'occasion de la visite de pré-reprise qui n'est pas obligatoire et a pour objet de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt, le retour prochain du salarié au travail.

Pour constater l'incapacité du salarié à son poste, le médecin du travail doit :

- Évidemment réaliser un examen médical du salarié ;
- Disposer d'une étude du poste occupé par le salarié et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Échanger avec l'employeur.

Une seule visite [2] suffit pour constater l'incapacité mais le médecin du travail **peut estimer nécessaire une seconde visite**. Celle-ci doit alors avoir lieu dans un **délai de 15 jours**.

Dans un délai maximal de 15 jours après la première visite (*et donc au plus tard, lors de la seconde visite*), le **médecin du travail remet au salarié l'avis** constatant son **incapacité totale ou partielle** à son poste. Cet avis est également transmis à l'employeur [3].

L'avis d'incapacité est-il contestable ?

Oui par **l'employeur** ou par **le salarié**. Il faut saisir le conseil de prud'hommes en procédure accélérée (*référé*) **dans les 15 jours suivant la notification de l'avis**. La contestation porte sur le fond mais pas sur un éventuel non-respect de la procédure par le médecin du travail.



À noter : la saisine du conseil de prud'hommes ne suspend pas l'avis qui demeure applicable.

Pour prendre sa décision, le conseil de prud'hommes examine les éléments médicaux ainsi que l'étude du poste et des conditions de travail. Il peut confier une instruction supplémentaire au médecin-inspecteur du travail qui doit remettre son rapport dans un délai raisonnable. La décision rendue par le Conseil de prud'hommes se substitue à l'avis du médecin du travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Que l'incapacité soit d'origine professionnelle ou non, qu'elle soit temporaire ou définitive, **l'employeur doit proposer au salarié inapte un autre poste qui sera adapté à ses capacités**. Pour cela, il tient compte de l'avis formulé par le médecin du travail. Sa proposition intervient après l'avis du CSE. Le poste proposé doit être le plus similaire possible à celui que le salarié occupait jusqu'alors, y compris en faisant les aménagements et adaptations nécessaires.

En cas de contentieux, c'est l'employeur qui devra prouver qu'il a effectivement procédé à la recherche de reclassement, mais il est tout de même présumé avoir respecté son obligation dès lors qu'il a proposé un emploi conforme aux prescriptions du médecin et adapté aux capacités du salarié.



À noter : il existe deux situations dans lesquelles l'employeur est exonéré de cette obligation.

1

D'abord lorsque l'avis du médecin du travail indique que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ».

2

La seconde exception existe lorsque « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement ».

Si l'employeur ne procède pas au reclassement du salarié dans un délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise, il a l'obligation de reprendre le paiement du salaire [4].

Quel est le rôle du CSE ?

Le CSE est **obligatoirement** consulté [5] avant que le poste de reclassement ne soit proposé au salarié. Cette consultation est obligatoire même s'il n'existe aucun poste pour permettre le reclassement. Pour que le CSE rende son avis, l'employeur doit lui fournir les conclusions du médecin du travail et les informations sur la recherche de reclassement.



À noter : L'absence de consultation du CSE rend le licenciement du salarié inapte sans cause réelle et sérieuse.

Un salarié inapte peut-il être licencié ?

Le licenciement est possible si l'employeur justifie **l'impossibilité de reclassement** ou si **le salarié a refusé l'emploi proposé**. Il est également possible lorsque le médecin du travail a indiqué 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 ». C'est la procédure du licenciement pour motif personnel qui s'applique : entretien préalable, assistance du salarié, notification du licenciement...

Quelle indemnisation du licenciement ?

Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le salarié licencié a droit à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si celle-ci est plus favorable. La durée du préavis que le salarié aurait dû effectuer est prise en compte pour calculer l'indemnité de licenciement mais le salarié n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis (*sauf convention collective plus favorable*), puisqu'il n'est pas en mesure de l'exécuter.

Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié licencié a droit à l'indemnité légale de licenciement doublée, sauf convention collective plus favorable. L'indemnité compensatrice de préavis est également due.

L'invalidité, c'est pareil que l'inaptitude ?

Et non ! L'invalidité [6] est constatée par le médecin conseil de la sécurité sociale, lorsque la capacité de travail et/ou de gain est diminuée durablement et que cette diminution n'est pas d'origine professionnelle. La déclaration d'invalidité ouvre droit à une pension lorsque la capacité de travail et/ou de gain est réduite de deux tiers. Il existe trois catégories d'invalidité :

-  Catégorie 1 : capacité à exercer une activité rémunérée ;
-  Catégorie 2 : incapacité à exercer une activité professionnelle ;
-  Catégorie 3 : obligation d'avoir recours à l'assistance d'un tiers.



À noter : L'invalidité ne rompt pas le contrat de travail mais les juges considèrent de manière constante qu'une invalidité de catégorie 2 oblige l'employeur à organiser une visite de reprise.

Qu'est-ce que le temps partiel thérapeutique ?

Il s'agit d'un **aménagement temporaire** qui permet au salarié d'exercer son activité avec un temps de travail réduit lorsque son état de santé l'empêche de travailler à temps plein [7]. Il intervient à la suite d'un arrêt de travail ou en cours d'exécution du contrat de travail.

C'est le médecin traitant qui préconise le recours au temps partiel thérapeutique, la décision revenant au médecin conseil de la sécurité sociale. Lorsqu'il fait suite à un arrêt de travail, le médecin du travail peut constater l'aptitude du salarié sous réserve de la reprise de son ancien poste en temps partiel thérapeutique.

Le temps non travaillé est indemnisé par la sécurité sociale (*indemnités journalières*).

Références et textes

- [1] C. Trav. Art. R4623-14
- [2] C. Trav. Art. R4624-42
- [3] C. Trav. Art. R4624-55
- [4] C. Trav. Art. L1226-4 et L1226-11
- [5] C. Trav. Art. L1226-2 et L1226-10
- [6] C. Séc. Soc. Art. L341-1 et suiv.
- [7] C. Séc. Soc. Art. L323-3



RETROUVEZ TOUTES LES
NOTES JURIDIQUES ICI