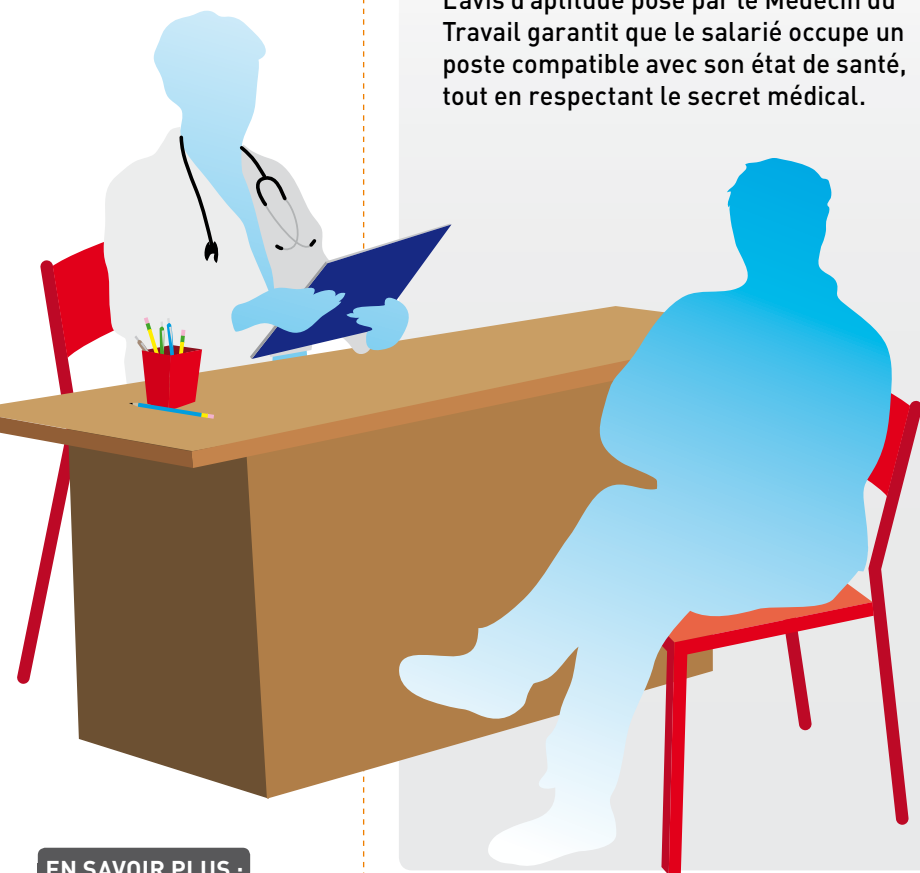


## L'INAPTITUDE MÉDICALE à un poste de travail

### POINT DE REPÈRE

Les Médecins du Travail de l'AST67 ont porté inaptes 978 salariés soit 0,44% des 220 000 personnes suivies en 2004.

L'avis d'aptitude posé par le Médecin du Travail garantit que le salarié occupe un poste compatible avec son état de santé, tout en respectant le secret médical.



Le Médecin du Travail peut se prononcer sur l'aptitude à l'issue de toute visite (en dehors des périodes de suspension du contrat de travail : maladie, congé parental...).

### QUELS EFFETS

L'inaptitude au poste impose de rechercher dans l'entreprise des solutions d'aménagement, mutation, reclassement. Le licenciement n'est que le dernier recours.

#### L'obligation de proposition de reclassement

- Le Médecin du Travail constate l'inaptitude du salarié à son poste et propose des mesures individuelles, comme la transformation du poste ou la mutation. Il donne également par écrit des indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.
- L'employeur a l'obligation de proposer un autre emploi, aussi comparable que possible à l'emploi précédent, tenant compte des propositions du Médecin du Travail et des capacités du salarié.
- Dans le cas où cette inaptitude est d'origine professionnelle le chef d'entreprise devra prendre l'avis des délégués du personnel et faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

#### Le licenciement d'un salarié ouvre des droits :

- En cas d'accident du travail, maladie professionnelle, il y a paiement de l'indemnité de préavis et doublement de l'indemnité de licenciement.
- Sinon, il y a paiement de l'indemnité de licenciement, le préavis est non payé, non exécuté.

#### EN SAVOIR PLUS :

[www.cisme.org](http://www.cisme.org)  
dossier juridique CISME  
aptitude - inaptitude.

[www.meditrav.com](http://www.meditrav.com)  
(articles du code du travail) :  
art. L 122-45, art. R 241-51-1,  
art. L 241-10.1 - alinéa 3  
du Code du Travail.

[www.Agefiph.asso.fr](http://www.Agefiph.asso.fr)

### Quelques conseils

- Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, ceci même s'il est en invalidité.
- La constatation de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail fait l'objet d'une procédure particulière :
  - 2 examens médicaux espacés de deux semaines. Si le maintien d'un salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé et sa sécurité, un seul examen suffit, dans ce cas la mention explicite « Danger immédiat » sera apposée.
  - l'étude du poste de travail par le médecin du travail.
  - la prescription éventuelle d'examen complémentaires.
- Les transformations de poste peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'AGEFIPH (pour le salarié reconnu travailleur handicapé).
- À l'issue de la 2e visite médicale, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour, soit reclasser le salarié dans l'entreprise (aménagement de poste, formation...), soit le licencier en dernier recours. Passé ce délai, l'employeur est tenu de reverser son salaire à l'intéressé si aucune décision n'a été prise.
- Dans tous les cas, l'employeur et le salarié peuvent saisir l'inspection du travail pour toute contestation sur les avis d'aptitude-inaptitude.