



## INAPTITUDE :

### CAS DU SALARIÉ QUI NE PEUT PAS SE DÉPLACER

#### POUR QUI ?

Salariés à domicile, en structure de soins... et qui indiquent ne pas pouvoir se déplacer. Par exemple, le salarié en invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie.

#### POINTS DE REPÈRE

Invalidité et inaptitude sont 2 notions à distinguer.

→ **L'invalidité** relève du droit de la Sécurité Sociale. Elle est prononcée par le médecin conseil. Elle n'a aucune incidence sur le contrat de travail. L'invalidité se décline en 3 catégories en fonction du degré d'invalidité. Une invalidité 1<sup>ère</sup> et 2<sup>nd</sup>e catégorie reconnaît une perte des 2/3 des capacités de travail.

→ Si le salarié est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée : il est classé en 1<sup>ère</sup> catégorie.

→ Si le salarié ne peut plus exercer d'activité professionnelle, selon le Code de la sécurité sociale : il est classé en 2<sup>ème</sup> catégorie. Si le salarié ne peut plus exercer d'activité professionnelle et qu'il a besoin de l'aide d'une personne pour l'assister dans les gestes essentiels de la vie courante : il est classé en 3<sup>ème</sup> catégorie.

→ **L'inaptitude** au poste relève du Code du travail. C'est un avis délivré pour un poste de travail par le médecin du travail. Ainsi, un salarié en invalidité (1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, même en 3<sup>ème</sup> catégorie) pourrait, si le médecin du travail ne conclut pas à une inaptitude à son poste, poursuivre une activité salariée à temps plein, ou sur la base d'un temps partiel (circulaire DRT n°94-13 du 21 novembre 1994 du ministère du travail). L'employeur ne peut le licencier sur la base de l'invalidité seule.

#### EN SAVOIR PLUS :

##### Code du travail

» article R.4624-43  
» articles R. 4624-7 et suivants

### CONDUITES À TENIR

#### Une visite médicale de reprise est obligatoire :

- quand un salarié indique à son employeur vouloir reprendre le travail
- lorsque le salarié ne transmet plus d'arrêt de travail, quel que soit le statut d'invalidité et qu'il n'indique pas qu'il ne veut pas reprendre (qu'il n'adresse pas de courrier disant explicitement qu'il ne veut pas reprendre)
- Cette visite de reprise doit être demandée par l'employeur, même en cas d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie.

#### QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

- Contactez votre service de santé dès que vous avez connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail. La visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours de la reprise. Cette visite mettra fin à la suspension du contrat de travail.
- Convoquez le salarié à une visite médicale de reprise (où qu'elle ait lieu) par recommandé avec accusé de réception.

Vous devez :

- organiser le déplacement du médecin du travail sur le lieu de résidence du salarié (domicile ou hébergement en résidence). Si la visite se déroule au lieu de résidence du salarié, son accord devra être demandé. En cas de Tutelle, assurez vous de l'accord de son tuteur
- ou bien transférer le salarié vers le service de santé au travail. Le transport médicalisé est alors à votre charge.
- **En pratique**, plusieurs conditions doivent être présentes pour que la visite puisse effectivement avoir lieu :
  - que le salarié, ou son tuteur, souhaite la constatation de son inaptitude
  - que le salarié, ou son tuteur, soit d'accord sur le lieu de la visite
  - que le médecin soit d'accord pour se déplacer sur le lieu de la visite
  - que l'employeur soit d'accord pour la prise en charge du déplacement

En tous cas, l'employeur a obligation d'organiser la visite médicale.



**EN SAVOIR PLUS :**

**Code du travail**

- » article R.4624-43
- » articles R. 4624-7 et suivants

**CONDUITES À TENIR**

**QUELS RISQUES POUR L'EMPLOYEUR SI LA VISITE N'EST PAS ORGANISÉE ?**

- Demande de dommages et intérêts : le non-respect de vos obligations cause nécessairement un préjudice au salarié.
- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié qui invoquera la faute grave de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité. Une telle rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**QUELS RISQUES POUR LE SALARIÉ QUI REFUSE OU QUI NE PEUT PAS SE PRÉSENTER À CETTE VISITE MÉDICALE OBLIGATOIRE ?**

- Il s'expose à un licenciement pour faute. Le cas échéant, pour faute grave qui le privera d'indemnité de licenciement. En revanche, il ne pourra pas se faire licencier pour abandon de poste, car le contrat reste suspendu en l'absence de visite de reprise.

**QUELLE PROCÉDURE POUR LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?**

Respect de la procédure d'inaptitude introduite par la loi du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016 :

- Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible déclare le salarié inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

- Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que :

- > s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste
- > s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste
- > s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée
- > s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. Ces échanges avec l'employeur et le salarié permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.
- > S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

En règle générale, l'inaptitude doit faire état des capacités restantes du salarié, afin de permettre à l'employeur une recherche de reclassement.

Mais notamment dans le cadre de l'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie, le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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 dans un emploi.

- En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de 15 jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnées sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.