



EN SAVOIR PLUS :

Code du travail :

- » articles R.4624-30 et suivants
- » articles L.4624-4 et suivants, L.1226-2 et suivants

INAPTITUDE À UN POSTE DE TRAVAIL

CONTEXTE

En 2017, 1,6% des avis délivrés par les médecins du travail d'AST67 ont donné lieu à une inaptitude.

L'inaptitude à un poste de travail doit respecter la procédure définie par la réglementation.

QUAND ?

L'inaptitude au poste peut être prononcée par le médecin du travail à l'occasion de **toute visite médicale**, périodique ou non périodique, excepté lors de la visite de pré-reprise.

EN AMONT DE L'INAPTITUDE

- Au cours de **l'examen de pré-reprise**, le médecin du travail peut recommander :
 - » des aménagements et adaptations du poste de travail
 - » des préconisations de reclassement
 - » des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.
- Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

RÔLES DU SALARIÉ

- Lorsque le salarié estime qu'il va y avoir un problème lors de la reprise de son travail, il peut demander une visite de pré-reprise pendant son absence. L'idéal est de prévoir un rendez-vous le plus tôt possible, dès que le salarié pressent qu'il risque d'y avoir des difficultés à la reprise du travail, afin de pouvoir anticiper.
- Lorsque le salarié est à son poste de travail et qu'il rencontre des difficultés qui pourraient avoir un impact sur son maintien dans ce poste, il peut demander une visite à la demande du salarié à tout moment.
- Lors de toutes visites, le salarié se munira de tous les éléments médicaux en sa possession qui pourraient éclairer le médecin du travail (comptes-rendus, résultats d'analyse, etc.).

RÔLES DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- Il peut demander un aménagement de poste préalablement à l'employeur.
- Lorsque l'aménagement de poste n'est pas possible (en cas de refus motivé de l'employeur), le médecin du travail peut déclarer inapte au poste en vue de reclasser le salarié à un autre poste.
- Il doit indiquer les contre indications au poste et les capacités restantes. Parmi les capacités restantes, le médecin du travail doit indiquer une capacité de formation.
- Lorsque le médecin du travail estime que l'inaptitude du salarié est, au moins partiellement, susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.
- L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine.

RÔLES DE L'EMPLOYEUR

- Lorsque le médecin du travail demande un aménagement de poste, l'employeur doit répondre soit par un accord, soit par un refus motivé par écrit, avec copie au salarié.
- Si l'employeur refuse l'aménagement de poste, le médecin du travail va alors envisager une inaptitude pour le salarié.
- Lorsque l'inaptitude est prononcée, l'employeur doit proposer - selon les contre indications et les capacités restantes indiquées par le médecin du travail - un reclassement à un poste aussi similaire que possible existant dans l'entreprise.
- L'employeur doit consulter les représentants du personnel dans le cadre de la recherche de reclassement.



INAPTITUDE À UN POSTE DE TRAVAIL

→ L'employeur est exonéré ou dispensé de la recherche de reclassement dans les cas où le médecin du travail fait figurer une mention expresse sur l'avis d'inaptitude :

- > « Tout maintien du salarié **dans un emploi** serait gravement préjudiciable à sa santé (articles L.1226-12, L.1226-20 et L.1226-2-1 du Code du travail) »

ou

- > « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement **dans un emploi** » (articles L.1226-12, L.1226-20 et L.1226-2-1 du Code du travail)

→ L'employeur doit motiver par écrit son refus de reclassement.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

PROCÉDURE D'INAPTITUDE

→ Le médecin du travail reçoit le salarié afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

→ Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire, ou celle d'organisme compétent dans le maintien dans l'emploi, pour réaliser une étude de poste de travail ou mettre en oeuvre son avis et ses indications ou propositions.

→ 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.**

→ 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.

→ 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.

→ L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

CONTESTATION

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.