



INAPTITUDE SUITE À INVALIDITÉ 3^{ÈME} CATÉGORIE : QUE FAIRE ?

Points de repère pour l'employeur

Invalidité et inaptitude sont deux 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 (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie).

1. Si le salarié est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée, il est classé en 1^{ère} catégorie.
2. Si le salarié ne peut plus exercer d'activité professionnelle, il est classé en 2^{ème} catégorie.

3. 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^{ème} catégorie.

L'**inaptitude** relève du code du Travail. C'est un avis délivré pour un poste de travail donné par le médecin du travail.

Ainsi un salarié en invalidité (1, 2, même en 3^{ème} catégorie) peut, 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).

CONDUITES À TENIR

Une visite médicale de reprise est **obligatoire** quand un salarié indique à son employeur vouloir reprendre le travail ou lorsqu'il ne transmet plus d'arrêt de travail quel que soit son statut d'invalidité.

Que doit faire l'employeur ?

Si le salarié ne fait pas état de son intention de ne pas reprendre le travail, la jurisprudence fait obligation à l'employeur d'organiser la visite médicale de reprise.

Vous pouvez contacter le 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 met fin à la suspension du contrat de travail.

Convoquez le salarié à une visite médicale de reprise (où qu'elle ait lieu) par RAR.

Vous pouvez :

- **organiser le déplacement du médecin du travail** sur le lieu de résidence du salarié (domicile ou hébergement en résidence).
Si la visite a lieu au domicile du salarié, son accord devra être demandé.
En cas de Tutelle, dont l'employeur a forcément connaissance, assurez vous de l'accord de son tuteur.
- **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

1. Que le salarié souhaite la constatation de son inaptitude.
2. Qu'il est d'accord pour que la visite ait lieu chez lui ou ailleurs.
3. Que le médecin soit éventuellement d'accord pour le déplacement.

4. Que l'employeur soit d'accord pour la prise en charge du déplacement.

En tous cas l'employeur a obligation de l'organiser.

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 ?

La procédure d'inaptitude peut être faite en une seule fois dès lors que les conditions de la procédure sont réunies (échanges avec l'employeur ; échanges avec le tuteur ; étude de poste ; études des conditions de travail).

Elle sera faite avec l'une des mentions expresses.

Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé

ou

l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.