



AXE 6 : RESTRICTIONS / INAPTITUDE AU TRAVAIL

APTITUDE / INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

Objectifs :

- connaître les éléments principaux de la réglementation pour ne pas commettre d'erreurs préjudiciables à l'entre
- prise comme à la santé et aux droits des salariés.
- pour voir agir ou réagir au bon moment, savoir qui doit faire quoi.

De quoi parle t-on ?

Qu'est-ce que l'inaptitude professionnelle ?

C'est l'inaptitude du salarié à son poste de travail sans possibilité de reclassement au sein de l'entreprise. Elle est prononcée, après un examen médical et une étude de poste, par le médecin du travail qui vérifie la compatibilité de la santé du salarié avec le travail à effectuer et propose les aménagements nécessaires.

Qui déclare l'inaptitude au poste de travail ?

Le médecin du travail et lui seul peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail.

Comment se déroule la procédure ?

La déclaration d'inaptitude d'un salarié inapte relève du seul médecin du travail, sur la base de deux visites espacées de 14 jours au minimum. Entre ces deux visites, le médecin du travail doit réaliser une étude du poste du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise. Toutefois, le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude en une seule visite, si le maintien du salarié dans l'entreprise présente un danger pour lui ou des tiers.

Qui apprécie la situation d'urgence pour la santé du salarié ?

C'est le médecin du travail qui atteste dans son avis de la situation de danger immédiat pour la santé du salarié ou sa sécurité ou celles des tiers.

L'obligation de reclassement s'impose à l'employeur

Le code du travail fait obligation à l'employeur de reclasser le salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, qu'elle soit totale ou partielle, temporaire ou permanente, qu'elle concerne le poste travail occupé précédemment ou tout emploi dans l'entreprise, qu'elle ait été constatée au terme de la procédure normale avec deux visites médicales ou à l'issue de l'unique examen mentionnant l'existence d'un danger pour le salarié ou des tiers, que le salarié soit sous CDI ou CDD et quelle que soit la taille de l'entreprise et l'importance de l'incapacité du salarié. L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ne dispense jamais l'employeur de proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié au besoin par mutation, transformation du poste, aménagement du temps de travail, y compris quand le salarié reconnaît qu'il ne pourra pas travailler ou lorsque l'entreprise a repris le paiement des salaires. Lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.

Quelles sont les voies de recours contre l'avis du médecin du travail ?

Le code du travail ne prévoit qu'une seule voie de recours contre l'avis d'inaptitude. L'employeur ou le salarié peut saisir l'inspecteur du travail dont relève l'établissement. L'inspecteur du travail prend sa décision, après avis du médecin inspecteur du travail. La loi n'impose aucun délai pour contester l'avis d'aptitude, ou d'inaptitude. Il est, en pratique, important de contester cette décision dès que possible dans la mesure où l'état de santé est susceptible d'évoluer rapidement.

Que faire après la déclaration d'inaptitude ?

Après la déclaration d'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser ou licencier. A l'issue de ce délai, s'il n'y a ni reclassement, ni licenciement, l'employeur doit reprendre le versement des salaires. Si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et, qu'entre la date de reconnaissance de l'inaptitude et celle du reclassement dans l'entreprise ou de licenciement, le salarié ne perçoit aucune rémunération liée à son activité salariée, le salarié peut bénéficier d'une indemnité journalière de la CPAM. Le versement cesse dès que le reclassement ou le licenciement sont effectifs. L'employeur doit, impérativement, procéder à une recherche de reclassement, que l'inaptitude ait ou non une origine professionnelle.

Comment rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude si le reclassement n'a pas été possible ?

L'employeur peut convoquer le salarié à un entretien préalable à licenciement pendant son arrêt de travail. Attention : vérifier que la convention collective ou l'accord d'entreprise ne comportent pas de clause de garantie d'emploi qui rend impossible le licenciement avant l'expiration d'une certaine durée d'absence.

Quelles indemnités à verser ?

Indemnités à verser au salarié lors du licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement : En raison de l'inaptitude, le salarié ne peut être maintenu sur son poste de travail. Si cette inaptitude n'a pas une origine professionnelle, aucune indemnité de préavis n'est exigible.

Au contraire, si l'inaptitude a une origine professionnelle, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice qui est d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis.

Dans le cas d'un licenciement d'origine non professionnelle, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est due.

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous devez verser une indemnité spéciale de licenciement qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié.

Règles particulières à appliquer pour licencier un salarié, représentant du personnel, reconnu inapte par le médecin du travail ?

Indépendamment du respect des règles prévues pour tout salarié inapte sous contrat à durée indéterminée, pour licencier un salarié qui a la qualité de salarié protégé, vous devez solliciter et obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.