



La procédure d'inaptitude (partie 1)

Procédure en cas d'inaptitude du salarié à son poste de travail



Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé :

- Au moins un examen médical de l'intéressé, et s'il l'estime nécessaire un second examen dans un délai maximum de 15 jours,
- Une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise,
- Un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

La concertation entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur est renforcée en amont de la décision.



Délai de recours

Le délai de contestation de la décision d'inaptitude est réduit à 15 jours et se fait par saisine du conseil des prud'hommes - formation de référé. Les modalités de recours et le délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Les étapes de la procédure d'inaptitude

Pour qui ?	Pour tous les travailleurs affectés sur un poste présentant, ou non, des risques particuliers.
Par qui ?	Le médecin du travail
Par quelle(s) procédures ?	<p>→ Il réalise au moins un examen médical de l'intéressé et remplit les trois conditions ci-dessous.</p> <p>OU s'il l'estime nécessaire</p> <p>→ il réalise un deuxième examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen et remplit les trois conditions ci-dessous.</p>
Étude de poste	Obligatoire dans tous les cas, réalisée soit par le médecin du travail soit par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
Étude des conditions de travail	Obligatoire dans tous les cas, réalisée soit par le médecin du travail soit par un membre de l'équipe pluridisciplinaire. + indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.
Échanges avec le salarié et l'employeur	<p>. Échange avec le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste.</p> <p>. Échange, par tout moyen, avec l'employeur. L'employeur peut faire valoir ses observations sur les avis et propositions du médecin du travail.</p>



La procédure d'inaptitude (partie 2)

Notification de l'avis d'inaptitude

La décision d'inaptitude

- Le médecin du travail rend un avis d'inaptitude lorsque l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé ne permet d'empêcher toute altération de la santé du fait du travail.

La formulation de l'avis d'inaptitude



- L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites,
 - assorties d'indications relatives au reclassement du salarié (Art L4624-4),
 - En terme de capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise,
 - Et de capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (Art L1226-2 et L1226-10)
- Exception si mention expresse*** par le médecin du travail : « *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* »

Le devenir du salarié après l'avis d'inaptitude

La règle

La recherche de reclassement

- Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (Accident du travail ou Maladie Professionnelle) ou non professionnelle (maladie ordinaire ou accident non professionnel) l'employeur doit rechercher un autre emploi approprié aux capacités du salarié.



- La consultation des Délégués du Personnel est obligatoire dans les deux cas.

L'exception*

à la recherche de reclassement

- Dispense de recherche de reclassement en cas de mention expresse* du médecin du travail d'une des deux phrases spécifiques.

Le devenir

Reclassement ou licenciement du salarié

- Proposition d'un emploi de reclassement
- ↓
- Acceptation du salarié
- ↓
- Reclassement du salarié



Art L1226-12 : l'employeur peut rompre le contrat si :

- Refus du salarié
- Impossibilité justifiée de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié
- Mention expresse* dans l'avis du médecin du travail d'une des deux phrases spécifiques