

Rupture du contrat de travail

Le licenciement d'un salarié inapte est possible :

- lorsque l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi approprié à ses capacités,
- en cas de refus du salarié de l'emploi proposé dans les conditions légales,
- lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans l'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 » (dispense de reclassement CDI-CDD) art. L.1226-12 et L.1226-2-1 du C. du travail.

La procédure applicable est celle du licenciement pour motif personnel prévue par le Code du travail.



Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Contestation des avis et mesures du médecin du travail

La loi du 8 août 2016 et les ordonnances de 2017 ont réformé la procédure de contestation des avis médicaux. Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail peuvent être contestés par le salarié ou l'employeur.

Le recours doit être adressé au Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve l'établissement qui emploie le salarié. La formation en référé est saisie dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments de nature médicale, art. L.4624-7 R.4624-45 et D.4625-34 du C. du travail.

Les services de santé au travail et les médecins du travail ne font pas partie de l'instance prud'homale.

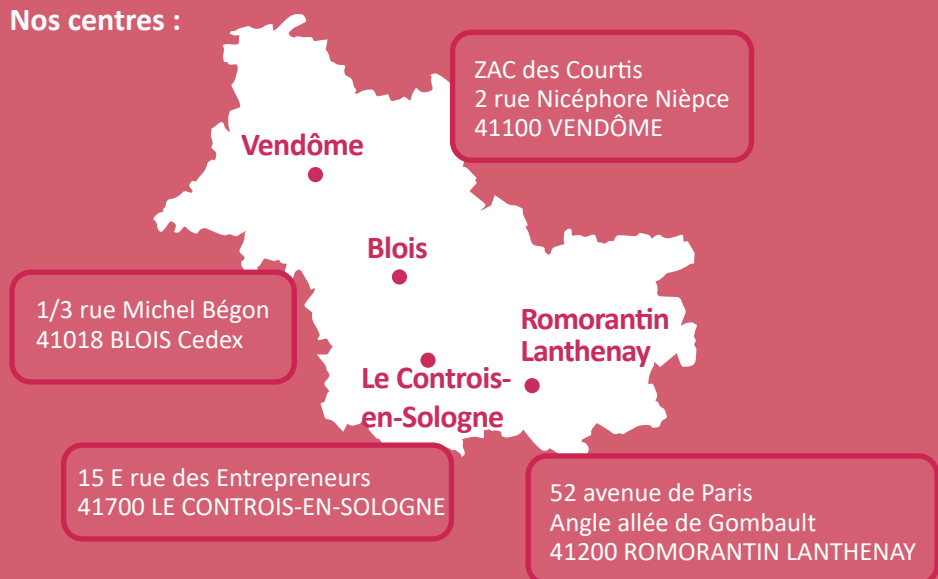
Les modalités de recours ainsi que les délais sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Créée le 7 octobre 1947, l'A.P.S.T. Loir-et-Cher est constituée sous la forme d'association (Loi 1901) à but non lucratif.

Elle est mandatée par les entreprises adhérentes pour assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titulaire d'un agrément délivré pour 5 ans par la DREETS, l'association suit près de 60 000 salariés et couvre l'ensemble des secteurs d'activités des entreprises du département, à l'exception des secteurs agricole et bâtiment/travaux publics.

Nos centres :



Suivez-nous sur



APST41 - Service de Prévention et Santé au Travail



RÉSEAU
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

www.apst41.fr

L'inaptitude médicale au travail

A.P.S.T. Loir-et-Cher
1/3 rue Michel Bégon
41018 Blois Cedex
02 54 52 41 41



L'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle

Une inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé physique ou mentale du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

1

Conditions préalables à la déclaration d'inaptitude

Le médecin du travail doit avoir :

- effectué au moins un examen médical du salarié (qui vaut d'échange avec le travailleur mentionné à l'art. L. 4624-5 du C. du travail),
- réalisé ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude de poste et des conditions de travail dans l'établissement et la fiche d'entreprise,
- procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

2

Procédure d'inaptitude

Procédure classique en 1 visite

Avis d'inaptitude délivré

OU

Procédure en 2 visites

1^{ère} visite : inaptitude envisagée

Maximum 15 jours entre les 2 visites.

Le salarié peut rester en poste et percevoir sa rémunération, bénéficier d'un aménagement de poste ou bénéficier d'un arrêt de travail.

2^{ème} visite : avis d'inaptitude délivré

2 possibilités

Reclassement envisageable

selon le médecin du travail.

Recherche de reclassement sur un poste prenant en compte les capacités restantes mentionnées par le médecin du travail (relève de la responsabilité de l'employeur).

Consultation des délégués du personnel

Reclassement possible

Accord du salarié

Signature d'un avenant au contrat de travail

Refus du salarié

Reclassement impossible

Obligation d'informer le salarié par écrit des motifs s'opposant au reclassement.

Licenciement ou reprise du paiement du salaire

En cas d'absence de reclassement ou de licenciement du salarié dans le délai maximum d'un mois, l'employeur est tenu de reprendre le versement de la rémunération, selon l'article L.1226-4 et L.1226-11 du C. du travail.

Reclassement impossible

Avis mentionnant expressément : « 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 ».

Dispense de recherche de reclassement.

Maximum 1 mois : période durant laquelle le salaire n'est pas légalement dû.