L'INAPTITUDE
LA PROCÉDURE
LES CONSÉQUENCES

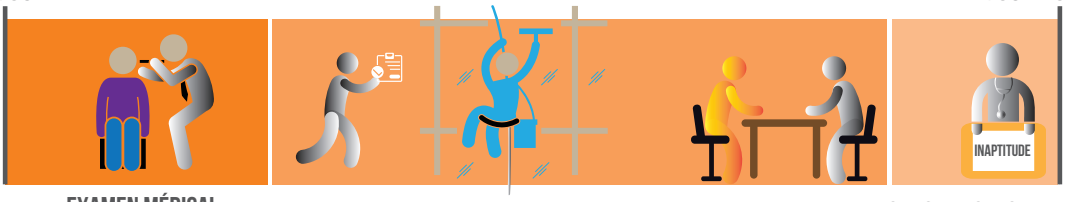
À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Loi « Travail » ou loi 2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

LES CHANGEMENTS :

La loi «El Khomri» et son décret d'application ont modifié la procédure d'inaptitude et de reclassement, mais certains éléments perdurent.

JOUR 1 — JOUR 15



EXAMEN MÉDICAL
ET
ÉCHANGE AVEC LE SALARIÉ

ÉCHANGE AVEC L'EMPLOYEUR
ÉTUDE DE POSTE, ...

DANS LES 15 JOURS AU MAXIMUM
DÉCLARATION D'INAPTITUDE

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

BROCHURE PREVENTION

avril 2023

INAPTITUDE, LES CHANGEMENTS :

L'inaptitude en une seule visite est désormais possible (cela est même devenu la règle). La décision d'inaptitude doit être prise dans les 15 jours suivant cette visite ; une deuxième visite, si nécessaire, sera décidée par le médecin du travail.

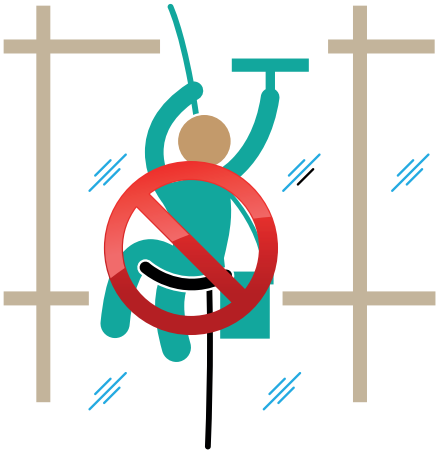
La procédure d'inaptitude comporte plusieurs obligations, parmi lesquelles :

- Un échange avec le salarié et un examen médical.
- Une étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
- Un échange avec l'employeur permettant à ce dernier de faire ses observations sur l'avis et les propositions du médecin du travail.

Seul le médecin du travail peut décider d'une inaptitude.

La décision d'inaptitude peut être prise en dehors d'une visite, donc sans que le salarié soit présent.
L'avis est transmis à l'employeur et au salarié, par tout moyen conférant une date certaine. L'employeur doit le conserver pour pouvoir le présenter à tout moment à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Les obligations de l'employeur en matière de reclassement sont désormais identiques, que l'inaptitude soit consécutive à un accident du travail, une maladie professionnelle, ou une maladie ou un accident non professionnel.



INAPTITUDE, LES CHANGEMENTS :

- L'employeur a l'obligation de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités ; les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et à suivre une formation le préparant à occuper un poste adapté sont indiquées par le médecin du travail sur l'avis d'inaptitude.
- L'employeur a l'obligation de prendre en compte les indications du médecin du travail.
- La proposition de reclassement est obligatoirement soumise à l'avis des délégués du personnel.
- L'obligation de reclassement est satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié un emploi aussi comparable possible à l'emploi précédent et prenant en compte les indications écrites du médecin du travail sur les capacités du salarié ; cela peut se faire par des mesures de mutation, d'aménagement, d'adaptation, de transformation de poste ou d'aménagement du temps de travail.
- La rupture du contrat de travail n'est possible que si l'employeur justifie :
  - Soit de son impossibilité de proposer un emploi (l'employeur devra alors faire connaitre par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement),
  - soit du refus par le salarié de l'emploi proposé,
  - soit de la mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, 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.

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.
Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Références : articles L.1226-2 et suivants, L.1226-10 et suivants, L.1226-20 du code du travail

CONTESTATION DES AVIS DES MÉDECINS

En cas de contestation de nature médicale justifiant les avis, conclusions, propositions écrites ou indications émis par le médecin du travail, l'employeur (mais aussi le salarié) peut saisir le conseil des prud'hommes selon la procédure accélérée au fond dans un délai de 15 jours à compter de leur notification. L'employeur en informe le médecin du travail.

Références : articles L. 4624-7 et R.4624-45 du code du travail

VISITE DE PRÉ-REPRISE

LE SAVIEZ-VOUS ?

LA RÉALISATION D'UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE PENDANT L'ARRÊT, DONC AVANT LA REPRISE EFFECTIVE ET SA VISITE OBLIGATOIRE, EST INDISPENSABLE À UNE DÉMARCHE EFFICACE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU À UNE PROCÉDURE D'INAPTITUDE IRRÉPROCHABLE.

La plupart des arrêts maladie ont peu ou pas de conséquences sur la reprise du travail. Mais certains arrêts, les plus longs en principe, sont dûs à des problèmes de santé qui peuvent générer des difficultés à la reprise.

En effet, des soins devront parfois se poursuivre malgré la reprise. Dans d'autres cas, les séquelles ou le handicap apparus seront susceptibles de limiter les capacités pour tenir le poste antérieur. Si le médecin du travail ne constate ces éléments que lors de la visite de reprise, les procédures de maintien dans l'emploi ou d'inaptitude, très contraignantes car complexes et devant respecter des échéances précises et courtes, peuvent se trouver sinon empêchées, à tout le moins très difficiles à mettre en oeuvre et donc potentiellement entâchées d'insuffisances ou de manquements. Dès lors existe un risque de perte de chance pour le salarié et de contentieux judiciaire pour l'employeur.

La solution se trouve dans la réalisation d'une visite de pré-reprise, environ un mois avant la reprise potentielle. Cela donnera le temps nécessaire à l'employeur et au médecin du travail pour organiser et réaliser toutes les actions nécessaires voire obligatoires sur le plan réglementaire : échanges, étude de poste, étude des conditions de travail, étude ergonomique, action du service d'aide au maintien dans l'emploi, action sociale, avis spécialisé médical, examens complémentaires, etc.

Cette visite de pré-reprise est fortement recommandée pour tout arrêt de longue durée. L'employeur ne peut la demander. Seul le salarié peut la solliciter, directement auprès du médecin du travail. C'est pourquoi il convient de profiter de toutes les occasions possibles pendant l'arrêt pour en informer le salarié. **C'est son intérêt et c'est aussi l'intérêt de l'employeur.**

« La présente brochure a pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs.
Elle n'a pas de valeur règlementaire»…

Ne pas jeter sur la voie publique

N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail.
Il est votre conseiller pour les risques professionnels
0800 360 400 - www.stprovence.fr

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE