



L'INAPTITUDE

Que ce soit pour le salarié ou l'employeur, une constatation d'inaptitude d'un salarié par un médecin du travail est délicate à aborder. En effet, cette décision sous-entend une dégradation de la santé du salarié et/ou des situations de travail néfastes à la santé.

À ce constat, peut s'ajouter pour l'entreprise, la gestion difficile d'un avis d'inaptitude et pour le salarié, la crainte de perdre son travail.

La procédure, basée sur des textes réglementaires, paraît complexe à suivre surtout quand elle est rarement mise en œuvre. En effet, chaque année on estime le nombre d'inaptitudes à 0,5 % de la population salariée suivie. Et, contrairement aux idées reçues, l'inaptitude n'engendre pas nécessairement le licenciement du salarié. L'objectif reste le maintien en emploi grâce à une recherche de solutions par l'entreprise avec l'aide de l'ensemble des acteurs de la prévention.



CONTEXTE

L'inaptitude médicale au poste de travail est une décision prononcée par le médecin du travail suite à une incompatibilité entre l'état de santé physique et/ou mentale du salarié et son poste de travail au sein de l'entreprise.

Les décisions d'inaptitudes concernent toutes les entreprises quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité et entraînent des conséquences parfois lourdes pour l'entreprise comme pour le salarié.

L'inaptitude médicale peut être émise suite à une maladie d'origine professionnelle, un accident de travail ou une maladie ordinaire, mais qui ont tous pour effet l'incapacité du salarié à poursuivre son activité préalable.

L'inaptitude aboutit à un aménagement de poste, à un reclassement ou en cas d'échec, à un licenciement.

Les indemnités dues au salarié suite à un licenciement pour inaptitude médicale sont calculées selon son salaire et son ancienneté.

Elles sont doublées en cas de licenciement suite à une décision d'inaptitude médicale en lien avec une origine professionnelle sauf si le salarié refuse de manière abusive un poste de reclassement respectant les recommandations du médecin du travail (Art. L.1226-14 du code du travail).

Les décisions d'inaptitudes ne sont pas sans conséquences pour les salariés également. En effet, une majorité de salariés déclarés inaptes sont sans emploi 1 an après la procédure selon l'enquête « Le devenir des salariés déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail » réalisée en 10/2017 par le PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés).

PROCÉDURE D'INAPTITUDE

Selon l'art. R. 4624-42. du code de travail, issu du décret n° 2016-1908 du 27/12/2016 :

« 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, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;*
- *S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;*
- *S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;*
- *S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. »*

Le médecin du travail rencontre le salarié et statue sur son état de santé en fonction des éléments médicaux et du poste de travail dans l'entreprise où il est salarié.

Les échanges du médecin du travail avec l'employeur, ou son représentant, peuvent avoir lieu lors de l'étude du poste de travail au sein de l'entreprise par téléphone, mail ou courrier. Le médecin peut confier à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail la réalisation de ces études.

La procédure d'inaptitude peut être déclenchée lors de toutes visites avec le médecin du travail à l'exception de la visite de pré-reprise. En effet, durant l'arrêt maladie, le contrat de travail est suspendu.

Dès lors que le médecin du travail déclare un salarié inapte médicalement à son poste de travail, aucune procédure telle que rupture conventionnelle ou licenciement pour tout autre motif, ne peut être mise en œuvre, et ne pourrait suspendre la procédure d'inaptitude.

Un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne sera pas nécessairement licencié.

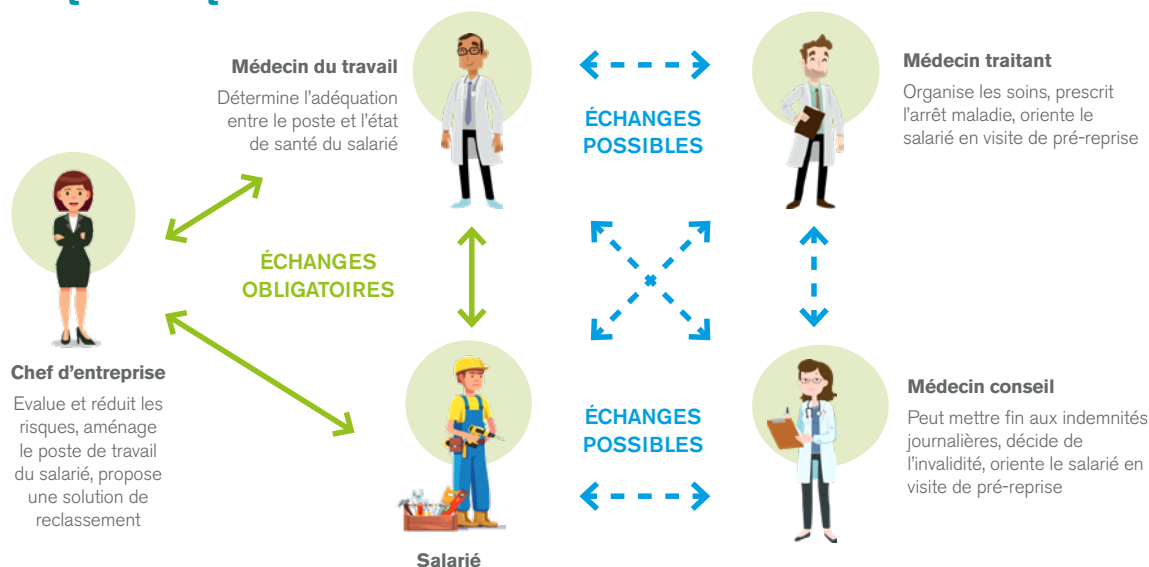
En effet, il appartient à l'employeur en échange avec le médecin du travail de trouver des solutions de reclassement du salarié au sein de l'entreprise. Il dispose pour cela d'un délai d'un mois.

Toutefois le médecin du travail peut expressément lever l'obligation de recherche de reclassement :

- si l'état de santé ne permet pas un maintien dans l'emploi ou,
- si le maintien en emploi est susceptible de dégrader la santé du salarié.

Comme toute décision du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut contester l'avis d'inaptitude auprès du Conseil des Prud'hommes dans un délai de quinze jours à compter de sa notification.

INAPTITUDE : QUI FAIT QUOI ?



PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Afin de mettre en place des actions permettant de limiter le risque d'inaptitude médicale voire de licenciement pour inaptitude, il est nécessaire de considérer le plus précocement possible les situations à risque de désinsertion professionnelle (Exemple : pénibilité du travail, allongement de la vie professionnelle, absence répétée...). L'employeur peut échanger à tout moment avec le médecin du travail sur ces situations. Par ailleurs, des aides de droit commun peuvent être mobilisées. **En voici quelques exemples :**

	Contenu	Modalités et intervenants
Temps partiel thérapeutique	Reprise du travail à temps partiel pour raisons médicales sur le poste habituel	S'organise après un arrêt maladie suite à des échanges entre le médecin du travail et l'employeur concernant les modalités Prescrit par le médecin traitant après échanges avec le médecin du travail
Essai encadré	Test sur un poste aménagé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise	S'organise pendant l'arrêt maladie sur une durée de 3 jours maximum Est accordé après validation du salarié, de la sécurité sociale, du médecin traitant, du médecin du travail et de l'employeur
Module d'Orientation Approfondie pour personnes en Indemnités Journalières (MOAIJ)	Stage de 6 semaines alternant formation et mise en situation en entreprise	S'organise pendant l'arrêt maladie Est accordé par le médecin conseil

Pour les personnes relevant de l'OETH (Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés), des aides spécifiques délivrées par l'AGEFIPH ou le FIPHFP (via éventuellement CAP EMPLOI) complètent les dispositifs précédents.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs nécessite du temps. Afin d'optimiser la réussite du maintien en emploi, le médecin du travail doit être informé le plus tôt possible.

L'invalidité ne fait pas l'inaptitude.

L'inaptitude et l'invalidité sont deux notions distinctes. L'invalidité est une décision prononcée par le médecin conseil de la sécurité sociale. Elle donne droit au versement d'une pension d'invalidité mais le salarié peut poursuivre une activité professionnelle. Le montant de la pension sera évalué en fonction des revenus professionnels du salarié.

Comment le STCS peut vous aider

- ✓ Assure la surveillance médicale des salariés
- ✓ Accompagne l'entreprise dans sa démarche de prévention
- ✓ Met à disposition des documents techniques

Pour en savoir +

1 Brochure Directe Pays de La Loire - « L'inaptitude en 70 questions » - 3ème édition - Mai 2018

FICHE TECHNIQUE N° 25 – JANVIER 2019

Directeur de publication : B. BOISSEAU, Président de STCS • Comité de rédaction : Équipe pluridisciplinaire de STCS • Imprimé en France sur papier recyclé.
N° ISSN : 2107-3198 • Conception graphique : L'Effet Papillon www.effetpapillon.fr