



LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le nouveau régime de l'inaptitude - entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 - vise à sécuriser et faciliter la procédure menant jusqu'au licenciement : la constatation de l'inaptitude est davantage encadrée, l'obligation de recherche de reclassement allégée, la consultation des délégués du personnel est élargie. Cette fiche-outil complète la précédente sur les nouvelles dispositions de la médecine du travail (fiche-outil n°3 de mars 2017).

■ l'inaptitude médicale

Modification

LA DÉFINITION DE L'INAPTITUDE

Un salarié peut être déclaré inapte à son poste de travail lorsque le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

QUI ÉMET L'AVIS D'INAPTITUDE

La constatation de l'inaptitude relève de la compétence du médecin du travail. Toutefois, si le protocole écrit et fixé par le médecin du travail le prévoit, le collaborateur médecin* peut prononcer des avis d'inaptitude. De même, un interne en médecine du travail, lorsqu'il remplace un médecin du travail temporairement absent ou dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail.

QUAND EST-ELLE CONSTATÉE

Elle peut être constatée :

- pour les salariés relevant du suivi renforcé lors de l'examen médical d'aptitude, de l'embauche ou lors des examens périodiques ;
- lors d'une visite à la demande de l'employeur ou du salarié. Celui-ci peut le solliciter dans une démarche de maintien en emploi et bénéficier d'un accompagnement personnalisé ;
- lors d'une visite de reprise, après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Si le salarié sollicite lui-même la visite de reprise auprès du médecin du travail, il doit en avvertir au préalable l'employeur.

En revanche, l'inaptitude ne pourra pas être constatée lors :

- des visites d'information et de prévention, ces visites n'étant pas des examens médicaux ;
- ou de la visite de pré-reprise - réalisée à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois - qui peut révéler une inaptitude mais non la constater.

LA PROCÉDURE DE CONSTATATION

L'obligation de réaliser deux visites médicales espacées d'au moins 15 jours est supprimée. Désormais une concertation entre le médecin du travail et le salarié, et le médecin du travail et l'employeur doit s'établir.

Pour pouvoir constater l'inaptitude du salarié, le médecin du travail doit avoir réalisé :

- **Au moins un examen médical**, accompagné, le cas échéant, d'examen 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 estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il le réalise dans un délai maximal de 15 jours suivant le premier examen.
- Ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, **une étude de ce poste et une étude des conditions de travail** dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.
- **Un échange avec le salarié et l'employeur**, afin que ceux-ci puissent faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions qu'il entend adresser. Le médecin du travail doit recevoir le salarié, en revanche l'échange avec l'employeur peut avoir lieu par tout moyen.

* Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de la qualification en médecine du travail.

LE CONTENU

Obligation pour le médecin du travail de formuler des indications sur le reclassement

L'avis d'inaptitude doit être motivé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement et des préconisations pour permettre à l'employeur de proposer un emploi approprié. Il indique également la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

En retour, l'employeur est tenu de prendre en compte l'avis et ses indications.

En cas de refus, il doit faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Possibilité de formuler une dispense de reclassement

Le médecin du travail peut mentionner dans son 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.

Ces mentions dispensent alors l'employeur de rechercher un reclassement.

versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait.

Le salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peut prétendre à une indemnité temporaire d'inaptitude. Il adresse sans délai à la CPAM un formulaire de demande, comportant :

- un cadre réservé à la mention, portée par le médecin du travail, du lien susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'accident du travail ou la maladie d'origine professionnelle,
- un cadre permettant à l'assuré d'attester sur l'honneur de l'impossibilité de percevoir une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte.

Un volet du formulaire est adressé par la victime à l'employeur.

L'indemnité est versée à compter du 1^{er} jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au jour de la date de licenciement ou le reclassement, pour une durée maximale d'un mois. Le montant journalier de l'indemnité est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt maladie lié à l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

LA NOTIFICATION

La notification doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours suivant le premier examen médical. L'avis est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine. L'obligation de reclassement de l'employeur s'enclenche que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non.

Durant le mois qui s'écoule entre la déclaration d'inaptitude et le reclassement ou le licenciement du salarié, l'employeur n'est pas tenu au paiement des salaires si le salarié ne travaille pas, sauf dispositions conventionnelles contraires. Le salarié n'étant plus en arrêt de maladie, il ne perçoit pas d'indemnités journalières.

Toutefois en cas d'inaptitude d'origine professionnelle le salarié a droit à une indemnité temporaire d'inaptitude versée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Dès lors que le médecin du travail constate un lien entre l'inaptitude et un accident travail ou une maladie d'origine professionnelle, il doit remettre au salarié un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

Un mois après la constatation de l'inaptitude, si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le

LA CONTESTATION

Elle relève désormais du conseil de prud'hommes. Les modalités et délai de recours sont mentionnés sur l'avis émis par le médecin du travail.

LA CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Dorénavant, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur est tenu de consulter les DP sur les possibilités de reclassement du salarié, même si l'employeur s'estime dans l'impossibilité de proposer un reclassement. La consultation est réalisée à l'issue de l'examen médical ayant conclu à l'inaptitude et avant la présentation au salarié de la proposition de reclassement.

L'employeur doit fournir aux DP les informations nécessaires sur l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement, pour leur permettre d'émettre un avis en toute connaissance de cause. Dans ce cadre, l'employeur doit leur remettre toutes les préconisations formulées par le médecin du travail.

L'absence de consultation des DP rend le licenciement « sans cause réelle et sérieuse ».

POUR EN SAVOIR PLUS

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

Ce document a été réalisé avec la participation de la CNAM TS.

Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication : Olivier Guivarch
Conception et impression : Inckéo 75017 Paris



Fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

cfdt-services.fr



Où faut-il s'adresser ?

À la Fédération des Services CFDT

Tour Essor • 14, rue Scandicci • 93 508 PANTIN cedex
Tél. : 01 48 10 65 90 • Fax : 01 48 10 65 95 • Mail : services@cfdt.fr

► Pour plus d'informations :
Site : www.legifrance.gouv.fr