

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

L'inaptitude en 70 questions

3^{ème} édition - Mai 2018

Direccte
Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation
du travail et de l'emploi
 Pays de la Loire

Avant-propos

La question de l'aptitude ou de l'inaptitude médicale des salariés au poste de travail est au carrefour de multiples préoccupations et enjeux (juridiques, médicaux, organisationnels, financiers...).

Chaque année en France, plus d'un million de salariés sont concernés par des demandes d'aménagement de poste de travail et plusieurs dizaines de milliers d'entre eux sont déclarés inaptes à leur poste de travail dans l'entreprise avec des conséquences allant jusqu'au licenciement. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle, soit extérieure à celle-ci. Toutes les entreprises sont concernées quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Des modifications profondes sont dernièrement intervenues dans ce domaine et les demandes d'information qui parviennent à l'inspection du travail sont multiples et fréquentes :

- Par qui, quand et comment est prononcée l'inaptitude ?
- Que recouvre exactement l'effort de reclassement qui s'impose au chef d'entreprise ?
- Un salarié inapte peut-il refuser un reclassement ?
- Quelles différences entre l'inaptitude d'origine professionnelle et celle d'origine non professionnelle ?
- Qu'est-ce que la visite de pré-reprise ?
- Etc...

Rares sont les questions qui autorisent une réponse simple. Elles nécessitent le plus souvent une série de précisions qui finissent par dérouter le non spécialiste.

C'est pourquoi un groupe de professionnels réunis à la Direccte Pays de la Loire et conscients des enjeux importants de la santé au travail pour les salariés et les entreprises, publie une brochure visant à rendre plus lisible le droit de l'inaptitude médicale. Le succès rencontré par les deux premières éditions en 2009 et 2012 prouve qu'il y a bien là un besoin.

Cette troisième édition s'adresse aux salariés et aux employeurs, mais aussi aux médecins du travail, aux représentants du personnel ainsi qu'à toutes les personnes qui ont à connaître des questions relatives à l'inaptitude médicale au poste de travail (médecins traitants, conseillers du salarié, ayants droit des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assistants sociaux...).

Sans viser à l'exhaustivité, cette brochure a pour ambition, à partir de soixante-dix questions-réponses, de répondre aux demandes les plus courantes qui parviennent à l'inspection du travail ou à la médecine du travail.

Dès les premières pages, la procédure de constatation de l'inaptitude et celle du reclassement sont résumées sous forme de deux schémas. Les principaux textes législatifs et réglementaires applicables sont rappelés en annexe.

Un sommaire, en début de brochure, et un index, en fin de document, doivent permettre au lecteur de trouver aisément le renseignement recherché.

Bonne lecture !

Le DIRECTE, Jean-François DUTERTRE

Cette 3^e édition a été réalisée avec le concours de :

Joëlle BARRIT, médecin inspecteur du travail
Cécile JAFFRÉ, responsable du service santé sécurité
Erick MARGANNE, médecin inspecteur du travail
Véronique TASSY, médecin inspecteur du travail
Gaëlle BOUTELOUP, chargée de mesures - Pôle travail
François NIO, chargé de communication

Sur la base du travail réalisé dans les deux premières éditions par une équipe réunie autour d'Alain LEDUC, directeur adjoint du travail



Cette brochure peut se télécharger sur le site régional de la DIRECCTE des Pays de la Loire :

<http://www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Sante-et-securite-au-travail>

Elle rend compte de l'état du droit au 1er avril 2018



Table des matières

Schéma de la procédure de constatation de l'inaptitude	5
Schéma de la procédure de reclassement	6
Sommaire des questions	7
Soixante-dix réponses	13
Code du travail et code de la sécurité sociale	44
Index	57
Contacts, adresses	58

Procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail

Examen médical de pré-reprise
voir questions 7, 16 et 40

Examen médical de reprise
voir questions 17 et 53

ou

Examen médical (autres visites)

Maximum 15 jours

Possibilité d'un second examen

Éléments obligatoires avant notification

- Étude de poste et des conditions de travail
- Date de mise à jour de la fiche d'entreprise
- Échange avec l'employeur

Contestation des avis et propositions reposant sur des éléments de nature médicale
voir questions 25 et 67

15 jours

Conseil des prud'hommes en référé
(non suspensif)

Notification de l'inaptitude

Recherches de reclassement

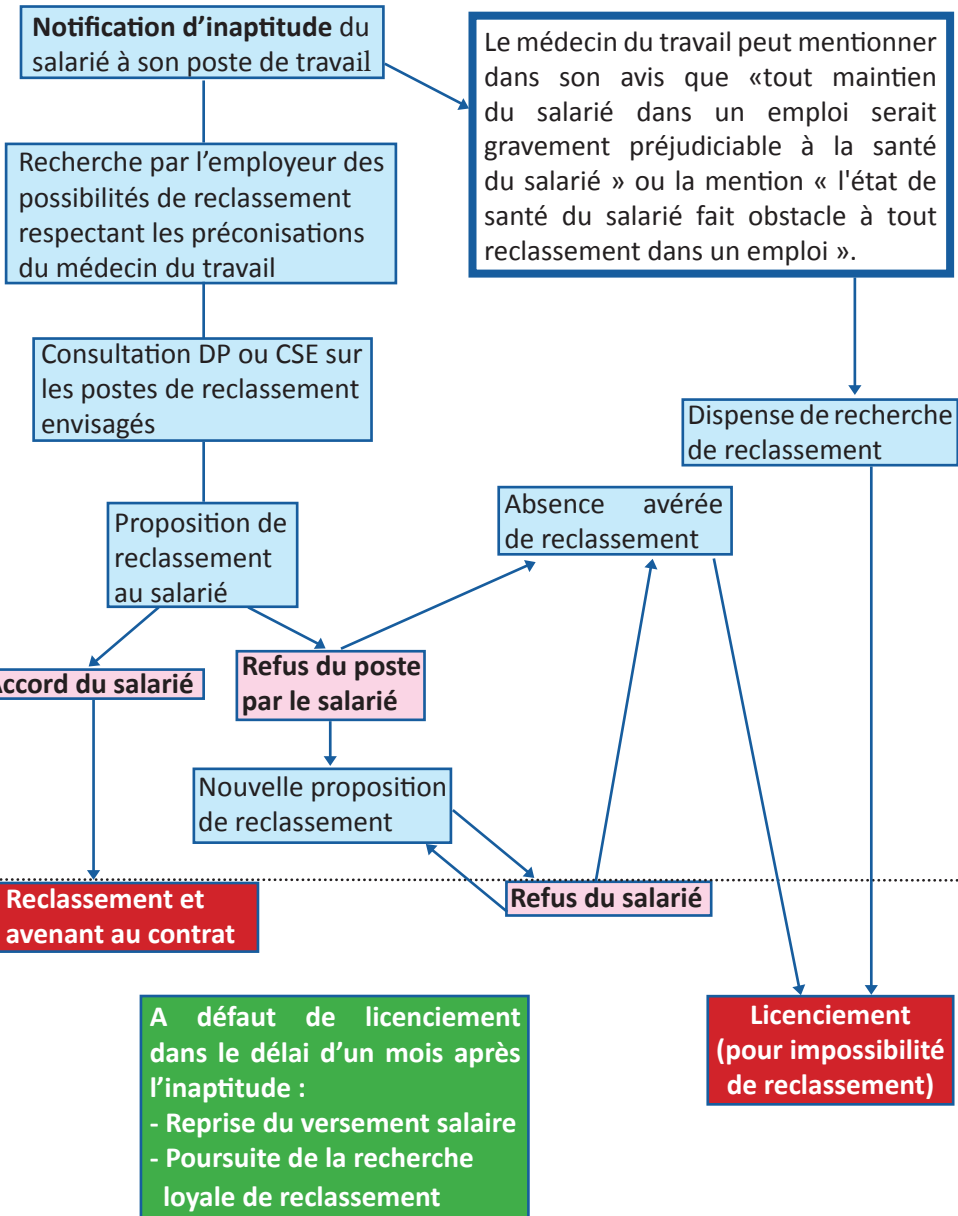
Reclassement

Licenciement

La recherche obligatoire de reclassement dans l'établissement, l'entreprise, le groupe

Période d'un mois après l'examen médical de reprise pendant laquelle le salaire n'est pas légalement dû
Si inaptitude suite à AT/MP : versement ITI par la CPAM

Au-delà d'un mois reprise du salaire



Sommaire des questions

Les notions d'inaptitude et d'invalidité

Détection et déclaration de l'inaptitude.....p.13

1. Qu'est-ce que l'inaptitude médicale au poste de travail ?
2. Qui déclare l'inaptitude au poste de travail : le médecin du travail, l'infirmier du service de santé, le médecin traitant, le médecin-conseil de la Caisse d'assurance maladie, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)?
3. Comment se déroule la procédure de constatation de l'inaptitude ?
4. Si un médecin traitant annonce à un salarié qu'une inaptitude à son poste de travail actuel est vraisemblable, que doit faire le salarié ?

La notion d'invalidité : différences avec l'inaptitude...p.15

5. Qu'est-ce que l'invalidité ? Qui la décide ?

Questions / réponses des salariés

I-Travail et invaliditép.16

6. Dois-je informer mon employeur de ma mise en invalidité ?
7. Je suis en arrêt prolongé et par ailleurs reconnu invalide 2ème catégorie, mais mon état de santé s'améliore ; si je décide de reprendre le travail, mon employeur, qui connaît parfaitement ma situation, peut-il s'y opposer ?
8. Le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie m'annonce une invalidité, que se passe-t-il pour mon contrat de travail ?
9. Quelles sont les conséquences de ma mise en invalidité sur mon suivi médical ?
10. Suis-je obligé de faire connaître ma mise en invalidité au service médical ?

II- Les interlocuteurs et les démarches en cas de problème de santép.17

11. Je me sens de plus en plus fatigué, stressé et incapable de suivre le rythme de travail, à qui dois-je exposer mes problèmes de santé ?
12. J'occupe un emploi de caissière dans un hypermarché mais je souffre d'une tendinite de l'épaule. A qui dois-je m'adresser pour espérer voir ma situation de travail s'améliorer ?
13. J'ai un syndrome du canal carpien. C'est une maladie professionnelle. Qui peut faire la déclaration de maladie professionnelle ?
14. Dans quel délai puis-je faire une déclaration d'accident de travail si mon employeur ne l'a pas faite ?
15. Je suis en arrêt de travail après une crise de nerfs au bureau ; je suis très angoissé, ne dors plus la nuit, y pense tout le temps, je me sens incapable de retourner au travail où d'autres collègues sont également sous pression et stressés. A qui puis-je demander conseil ?
16. Je suis en arrêt depuis plusieurs semaines. Je ne sais pas si mon état de santé me permettra de reprendre mon travail. Puis-je demander une visite au médecin du travail ?
17. A mon retour d'arrêt, autorisé par mon médecin traitant, puis-je refuser de me soumettre à la visite médicale avec le médecin du travail ?
18. Je viens de reprendre mon travail après un arrêt d'un mois et je n'ai pas de rendez-vous programmé avec mon médecin du travail. Est-ce normal ?
19. Comment bénéficier d'un temps partiel ?

III- La procédure d'inaptitudep.22

20. Dois-je avoir deux visites médicales pour être déclaré inapte ?
21. J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail par le médecin du travail lors de la visite de reprise d'hier, au retour d'un arrêt de travail. Combien de temps peut-il s'écouler avant mon licenciement ?
22. Mon inaptitude a été notifiée par le collaborateur médecin et non par le médecin du travail, le DRH de mon entreprise m'a dit que ce n'était pas valable. Est-ce vrai ?
23. J'ai eu ma visite de reprise, une deuxième visite est prévue dans dix jours, puis-je prétendre à une rémunération durant cette période ?
24. La Sécurité Sociale a suspendu mes indemnités journalières. Mon médecin traitant, ainsi que mon médecin du travail vu en visite de pré-reprise estiment qu'un retour au travail serait prématuré. Je n'ai donc plus aucun revenu (ni salaire, ni indemnités journalières de la Caisse d'assurance maladie), que puis-je faire ?
25. Je ne suis pas d'accord avec la décision du médecin du travail, quels sont mes recours ? Doivent-ils être effectués dans un délai précis ?

26. Le médecin du travail vient de me déclarer inapte. Que va faire mon employeur maintenant ?
27. J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur me propose un nouveau poste (poste de reclassement), puis-je le refuser ? Quelles pourraient être les conséquences de mon refus ?
28. J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur peut-il me proposer un poste de reclassement avec une baisse de salaire ? Puis-je refuser ?
29. Mon employeur ne peut pas me reclasser : que va-t-il se passer ?

IV- La rupture du contrat de travailp.26

30. Je suis en arrêt de travail, mon employeur peut-il me licencier ?
31. Je suis en arrêt de travail et mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement, est-ce possible ? Si oui, suis-je obligé de m'y rendre ?
32. On me parle de licenciement qui pourrait être nul. Dans quels cas retient-on cette qualification ? Quelles en sont les conséquences sur le contrat de travail ?
33. La rupture conventionnelle de mon contrat de travail peut-elle être conclue alors que j'ai été déclaré inapte ?
34. Si je suis en arrêt de travail, puis-je signer une rupture conventionnelle avec mon employeur ?
35. J'ai été déclaré inapte la semaine dernière par le médecin du travail, mais aujourd'hui on me reproche aussi une faute dans le cadre de mon travail : quel sera le motif de mon licenciement ?

V- Les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitudep.29

36. J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?
37. Quelles sont les différences indemnitaires entre le licenciement consécutif à une inaptitude médicale d'origine non professionnelle et le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ?
38. Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais je n'ai pas encore reçu la réponse. Quelle indemnité doit me verser mon employeur ?
39. Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai été victime d'un accident de trajet et non pas d'un accident du travail. Les indemnités seront-elles les mêmes ?

VI- Les pistes possible en cas d'inaptitudep.30

40. Je suis en arrêt de travail, je sais que je ne pourrai pas reprendre mon poste de travail. Que puis-je faire ?
41. Je suis reconnu travailleur handicapé ou je suis en attente de cette reconnaissance par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Existe-t-il des dispositifs spécifiques pour mon reclassement ou ma réorientation professionnelle ? A qui s'adresser ?
42. Puis-je demander une retraite au titre de l'inaptitude ?

VII- Autres questionsp.32

43. Je reviens d'un arrêt de travail prolongé. Je n'avais pas pu bénéficier de l'ensemble de mes droits à congés payés avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise. Sont-ils perdus ? En ai-je acquis pendant ma période d'arrêt ?
44. Mon employeur m'a licencié après une inaptitude en me versant les indemnités liées à une maladie non professionnelle or la CPAM vient de valider la reconnaissance en maladie professionnelle : quel recours ai-je ?
45. J'ai eu un accident de travail dans l'entreprise où je travaillais avant. J'ai fait une rechute d'accident de travail qui a débouché sur une inaptitude. Mon employeur m'a licencié mais sans doubler mes indemnités de licenciement. Est-ce normal ?
46. Je suis apprenti, j'ai un problème de santé qui m'empêche de poursuivre mon contrat. Mon employeur me propose une rupture amiable, est-ce une bonne idée ?

Questions / réponses des employeurs

I- Problèmes de santé du salarié et contrat de travail.....p.34

47. Je suis employeur, le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste, que devient le contrat de travail ?
48. Mon apprenti a de réelles difficultés sur son poste de travail, que je pense liées à son état de santé, que peut-on faire ?

II- Le cas de l'aptitude au poste accompagné d'un document faisant état de propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste.....p.35

49. Un de mes ouvriers revient du service de santé au travail avec un document selon lequel il ne peut pas manutentionner plus de 10 kg, qu'est-ce que cela signifie ? A qui m'adresser pour clarifier la situation ?
50. Un de mes salariés m'indique qu'il est reconnu en invalidité 2ème catégorie : puis-je le licencier pour ce motif ?
51. Je viens de recevoir un courrier suivi d'un appel téléphonique du médecin du travail pour aménager le poste d'un de mes salariés : cela représente un certain coût. Suis-je obligé de le faire ?
52. Le médecin du travail vient de m'informer qu'un salarié en arrêt depuis plusieurs mois pourrait reprendre sous réserve d'organiser un temps partiel thérapeutique. De quoi s'agit-il ?

III- Procédure d'inaptitudep.36

53. A partir de quelle durée d'arrêt dois-je obligatoirement soumettre mon personnel à une visite médicale de reprise par le médecin du travail ?
54. La visite de reprise peut-elle avoir lieu alors que le salarié est en arrêt de travail ?
55. Dois-je assurer une rémunération à mon salarié entre le jour de sa reprise et sa visite avec le médecin du travail alors qu'il me dit ne pas être capable de travailler sur son poste ?
56. Puis-je obliger le salarié à prendre des congés en attendant que le médecin notifie l'inaptitude car celui-ci a besoin d'un délai pour faire l'étude de poste et des conditions de travail ?
57. Une personne du service de santé au travail, que je ne connais pas, s'est présentée dans mon entreprise pour faire une étude de poste à la demande du médecin du travail. Puis-je lui refuser l'accès aux locaux car nous expérimentons un nouveau procédé et je ne sais pas si elle est soumise au secret professionnel ?

IV- Obligation de reclassementp.38

58. Le médecin du travail m'indique que mon salarié est inapte à tous les postes dans l'entreprise. Suis-je dispensé de le reclasser ?
59. Un salarié de mon entreprise est déclaré inapte : jusqu'où dois-je aller dans les propositions de reclassement ?

60. Le reclassement pour inaptitude proposé à mon salarié n'a pas donné lieu à la consultation préalable des représentants du personnel (DP ou CSE). Quelles peuvent en être les conséquences ?
61. Le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste de travail et il n'existe aucun autre poste pour lui dans l'entreprise. Que dois-je faire maintenant ?
62. Et s'il s'agit d'un représentant du personnel ?

V- Rupture du contrat de travail suite à l'inaptitude du salariép.40

63. Je licencie un de mes employés pour inaptitude médicale avec impossibilité de reclassement, quelles indemnités dois-je lui verser ?
64. Un salarié de mon entreprise a été déclaré inapte. Puis-je lui proposer une rupture conventionnelle ?
65. Un de mes salariés sous CDD a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis-je rompre le contrat ? Et si l'inaptitude est d'origine professionnelle ?
66. Mon entreprise rencontre des difficultés économiques. Puis-je licencier pour motif économique un salarié que le médecin du travail a déclaré inapte ?

VI- Le contentieux éventuel lié au licenciementp.41

67. Je ne suis pas d'accord avec l'avis rendu par le médecin du travail, puis-je le contester ?
68. J'ai licencié un employé pour inaptitude médicale mais l'avis d'inaptitude du médecin du travail a été annulé par le conseil des prud'hommes, dois-je le réintégrer ?
69. Un de mes salariés m'informe qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que l'entreprise ne respecte pas les recommandations mentionnées sur le dernier avis du médecin du travail. Est-ce possible ? Quelles en sont les conséquences ? Qui valide cette décision ?
70. Un salarié de l'entreprise a commis une faute qui justifie une procédure pouvant aller jusqu'à un licenciement. Or je viens de recevoir une décision d'inaptitude du médecin du travail. Que faire ?

Détection et déclaration de l'inaptitude

1) Qu'est-ce que l'inaptitude médicale au poste de travail ?

L'inaptitude médicale au poste de travail est une décision prononcée par le médecin du travail lors d'une visite médicale.

Elle atteste que l'état de santé du salarié n'est pas compatible avec le travail qu'il doit effectuer.

Attention ! L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas :

- un avis concernant les compétences professionnelles,
- un arrêt de travail (c'est le médecin traitant qui le prescrit),
- une invalidité (c'est le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie qui en décide).

2) Qui déclare l'inaptitude au poste de travail : le médecin du travail, l'infirmier du service de santé, le médecin traitant, le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) ?

Le médecin du travail anime et coordonne une équipe de professionnels qui sont amenés à collaborer avec lui dans toutes ses missions. Certains sont des professionnels de santé (infirmier et collaborateur médecin) et d'autres ont des compétences techniques (intervenant en prévention des risques professionnels, assistants en santé travail).

Toutefois, c'est le médecin du travail et lui seul (ou un collaborateur médecin si un protocole existe) qui peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail. Il connaît les conditions de travail et c'est lui qui a le pouvoir de prononcer une éventuelle inaptitude.

Si le salarié ou l'employeur n'est pas d'accord avec l'avis du médecin du travail, il peut le contester devant le conseil des prud'hommes.

3) Comment se déroule la procédure de constatation de l'inaptitude ?

La décision de déclarer un salarié inapte est prise par le médecin du travail (ou un collaborateur médecin si un protocole existe) s'il 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 travailleur justifie un changement de poste.

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

1° 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 ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser par un membre de son équipe une étude de ce poste ;

3° 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 ;

4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Voir question 20.

4) Si un médecin traitant annonce à un salarié qu'une inaptitude à son poste de travail actuel est vraisemblable, que doit faire le salarié ?

Il peut, de sa propre initiative ou par l'intermédiaire de son médecin traitant, demander un rendez-vous au médecin du travail pour que celui-ci envisage avec lui les possibilités de reprise dans l'entreprise. Cette démarche peut être engagée même pendant un arrêt de travail.

Un temps partiel thérapeutique peut aussi être envisagé afin de permettre une reprise progressive de l'activité professionnelle.

Le salarié peut demander à son médecin traitant, si son état de santé le justifie, de constituer un dossier de pension d'invalidité ou une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Voir questions 16 et 42

Si le salarié a au moins 62 ans, il peut faire une demande de retraite au titre de l'inaptitude.

La notion d'invalidité : différences avec l'inaptitude

5) Qu'est-ce que l'invalidité ? Qui la décide ?

L'invalidité est un statut, accordé sur des critères de santé, par le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie. Elle donne droit au versement d'une pension d'invalidité.

L'invalidité concerne les salariés dont la capacité de travail ou de gains est réduite d'au moins deux tiers par suite d'une maladie ou d'un accident, tous deux d'origine non professionnelle.

Elle est définie par le Code de la Sécurité Sociale. Elle peut être :

- de première catégorie : « invalides capables d'exercer une activité rémunérée » ;
- de deuxième catégorie : « invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque » ;
- de troisième catégorie : « invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ».

Ce classement dans une catégorie n'est pas définitif, une personne invalide peut par exemple passer de la 2^{ème} catégorie à la 1^{ère} catégorie si son état de santé s'améliore.

Mais, quelle que soit la catégorie d'invalidité accordée, rien n'interdit au regard du droit du travail, au salarié de reprendre une activité professionnelle (salariée ou non ; à temps plein ou à temps partiel). Le montant de la pension sera alors réévalué en fonction de ses nouveaux revenus professionnels.

Questions / réponses des salariés

I- Travail et invalidité

6) Dois-je informer mon employeur de ma mise en invalidité ?

Non, vous n'avez aucune obligation d'informer votre employeur de votre mise en invalidité quelle que soit la catégorie. En effet, l'invalidité prononcée par le médecin conseil n'a pas d'incidence sur le contrat de travail.

Si vous en informez votre employeur, celui-ci est alors dans l'obligation d'organiser une visite de reprise avec votre médecin du travail, sauf si vous avez manifesté votre volonté de ne pas reprendre votre poste ou si vous continuez à fournir des arrêts de travail.

L'inaptitude et l'invalidité étant deux notions distinctes, vous ne pouvez pas vous soustraire à la visite de reprise avec le médecin du travail à l'issue de vos arrêts de travail, mais la mise en invalidité ne peut justifier la rupture de votre contrat de travail. C'est l'inaptitude médicale au poste avec impossibilité de reclassement qui peut entraîner une procédure de licenciement.

Enfin, il est à souligner qu'en cas de reprise d'une activité salariée, la pension d'invalidité peut être réduite ou suspendue.

7) Je suis en arrêt prolongé et par ailleurs reconnu invalide 2^{ème} catégorie, mais mon état de santé s'améliore. Si je décide de reprendre le travail, mon employeur, qui connaît parfaitement ma situation, peut-il s'y opposer ?

Non, l'employeur ne peut s'opposer à votre reprise du travail dès lors que vous n'êtes plus en arrêt de travail. Il doit cependant organiser une visite de reprise auprès de votre médecin du travail, lui seul pourra se prononcer sur votre aptitude médicale à reprendre le travail. Cet avis médical, s'il est favorable, peut comporter des restrictions et/ou des suggestions d'aménagement pour faciliter votre reprise.

C'est cet avis médical du médecin du travail que l'employeur ou vous-même pouvez contester devant le conseil des prudhommes.

Pour préparer au mieux votre reprise, il est souhaitable que vous demandiez une visite, dite de « pré-reprise », auprès de votre médecin du travail avant la fin de votre arrêt. Cette visite permettra d'envisager votre retour dans l'entreprise et de réfléchir aux éventuels aménagements qui pourraient faciliter votre reprise.

Cette visite de pré-reprise peut également être demandée par votre médecin traitant ou le médecin conseil.

8) Le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie m'annonce une invalidité, que se passe-t-il pour mon contrat de travail ?

La mise en invalidité n'a pas de conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail. En effet, seul l'avis d'inaptitude au poste de travail, délivré par le médecin du travail, peut s'imposer à l'employeur.

9) Quelles sont les conséquences de ma mise en invalidité sur mon suivi médical ?

Vous serez vu une première fois par le médecin du travail, qui organisera votre suivi médical postérieur, identifiera le professionnel de santé qui l'effectuera (infirmier, interne, collaborateur médecin ou médecin du travail) et définira la périodicité des examens à venir.

En tout état de cause l'intervalle entre deux suivis ne pourra excéder 3 ans.

10) Suis-je obligé de faire connaître ma mise en invalidité au service médical ?

Non, mais si vous avez été reconnu en invalidité c'est généralement pour une pathologie qui peut vous handicaper ou vous fatiguer de façon importante et le médecin du travail peut, dans le respect du secret médical, vous apporter un soutien important, notamment pour un aménagement de poste ou d'horaire.

II- Les interlocuteurs et les démarches en cas de problème de santé

11) Je me sens de plus en plus fatigué, stressé et incapable de suivre le rythme de travail, à qui dois-je exposer mes problèmes de santé ?

C'est au médecin du travail qui suit votre entreprise que vous devez exposer vos problèmes de santé, surtout s'ils sont en lien avec l'organisation du travail, car c'est lui qui peut proposer des solutions alternatives à cette organisation semble-t-il stressante.

Si vos problèmes de santé sont plutôt en lien avec des problèmes personnels, il faut dans un premier temps en parler à votre médecin traitant qui

entreprendra le traitement nécessaire. Par contre, en cas d'arrêt de travail, avant la reprise, il serait bien de demander une visite de pré-reprise afin qu'il s'instaure un échange entre vous, le médecin traitant et le médecin du travail pour envisager à quel poste vous pouvez reprendre votre travail, tout en gardant un bon état de santé.

12) J'occupe un emploi de caissière dans un hypermarché mais je souffre d'une tendinite de l'épaule. A qui dois-je m'adresser pour espérer voir ma situation de travail s'améliorer ?

Il faut demander à rencontrer le médecin du travail de votre entreprise pour lui exposer les difficultés que vous rencontrez, envisager les aménagements de votre poste, étudier toutes les autres possibilités concernant votre situation :

- en lien avec votre médecin traitant : il peut être envisagé un traitement médical, une intervention chirurgicale, un arrêt temporaire de travail suivi éventuellement d'un temps partiel thérapeutique ;
- en lien avec votre employeur : le médecin du travail peut faire des propositions de reclassement sur des postes compatibles avec votre état de santé.

13) J'ai un syndrome du canal carpien. C'est une maladie professionnelle. Qui peut faire la déclaration de maladie professionnelle ?

La déclaration de la maladie professionnelle est réalisée par vous-même (ou vos ayants droit) et doit être transmise à la Caisse d'assurance maladie dans un délai de 30 jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie. Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical initial, qui fait état du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle. Ce certificat est établi par un médecin qu'il soit généraliste, spécialiste ou médecin du travail.

Soulignons que si vous décidez de ne pas déclarer immédiatement la maladie professionnelle à votre caisse, vous gardez néanmoins pendant deux ans maximum, à compter de la date du certificat médical initial, la possibilité de le faire, sous certaines conditions, à vérifier directement auprès de la caisse.

14) Dans quel délai puis-je faire une déclaration d'accident de travail si mon employeur ne l'a pas faite ?

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet dispose de 24 heures

pour en avertir son employeur, sauf en cas de force majeure.

L'employeur est tenu de le déclarer à la CPAM (ou MSA), 48 heures au plus tard (non compris les dimanches et jours fériés ou chômés) après en avoir pris connaissance, sauf en cas de force majeure.

En cas de non-déclaration par l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime, ou ses représentants, jusqu'à la fin de la deuxième année qui suit l'accident (un accident survenu le 15 mars 2018 peut être déclaré par la victime jusqu'au 31 décembre 2020).

15) Je suis en arrêt de travail après une crise de nerfs au bureau ; je suis très angoissé, ne dors plus la nuit, y pense tout le temps, je me sens incapable de retourner au travail où d'autres collègues sont également sous pression et stressés. A qui puis-je demander conseil ?

Vous devez demander à rencontrer le médecin du travail pour lui faire part de vos difficultés qui paraissent en lien avec votre travail et semblent également toucher d'autres salariés de votre service. Il abordera avec vous la question de votre aptitude et les conditions d'une éventuelle reprise. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles, telles qu'aménagements ou transformations de postes, justifiées par l'état de votre santé psychique. Il peut aussi proposer des mesures touchant l'organisation du travail au niveau collectif.

Les représentants du personnel de l'établissement sont aussi à-même de débattre de cette situation qui ne se résume pas, semble-t-il, à un conflit individuel.

16) Je suis en arrêt depuis plusieurs semaines. Je ne sais pas si mon état de santé me permettra de reprendre mon travail. Puis-je demander une visite au médecin du travail ?

Oui, ce sera une visite de pré-reprise.

Après un arrêt de plus de trois mois, elle doit être organisée par le médecin du travail à votre demande ou à l'initiative de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale, mais vous pouvez également demander à voir le médecin du travail en cas d'arrêt d'une durée inférieure.

Lors de l'examen de pré-reprise le médecin du travail pourra recommander, en vue de votre maintien dans l'emploi, des aménagements et adaptations de votre poste de travail, des mesures de reclassement, des formations...

Il en informe votre employeur comme le médecin conseil, sauf si vous vous y opposez.

Voir questions 7 et 40

17) A mon retour d'arrêt, autorisé par mon médecin traitant, puis-je refuser de me soumettre à la visite médicale avec le médecin du travail ?

Non, car la visite médicale de reprise auprès du médecin du travail est obligatoire pour les salariés : le refus de s'y soumettre peut être constitutif d'une faute grave.

L'employeur a l'obligation d'organiser cette visite de reprise dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Elle doit avoir lieu lors de la reprise et au plus tard dans les 8 jours. Dans cette attente, vous êtes présumé pouvoir tenir votre poste.

Voir question 53:

Votre éventuel refus d'occuper le poste de travail habituel en attendant de bénéficier de cette visite médicale de reprise dès lors que celle-ci est obligatoire, ne constitue ni une faute de votre part, ni une absence injustifiée car c'est précisément la visite de reprise qui met fin à la suspension de votre contrat de travail.

18) Je viens de reprendre mon travail après un arrêt d'un mois et je n'ai pas de rendez-vous programmé avec mon médecin du travail. Est-ce normal ?

Cette situation pose parfois difficulté.

Dès lors qu'il connaît votre date de reprise, votre employeur est tenu de demander auprès du service de santé au travail une visite de reprise, qui doit avoir lieu dans les 8 jours suivant la reprise. Dans cette attente vous êtes présumé pouvoir reprendre votre poste.

Voir question 53:

S'il prend le risque de vous laisser reprendre votre travail sans organiser la visite de reprise, il devra en assumer les conséquences. En effet, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel.

En pratique, si l'employeur ne demande pas cette visite, vous pouvez solliciter directement un rendez-vous auprès du médecin du travail en informant votre employeur de votre démarche. C'est d'autant plus urgent si vous pensez avoir des difficultés pour tenir votre poste.

19) Comment bénéficier d'un temps partiel ?

Le temps partiel thérapeutique

À l'issue d'un arrêt de travail, quelle qu'en soit la durée, le salarié peut être autorisé, dans certains cas, à reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique (appelé communément «mi-temps thérapeutique»).

En général, le temps partiel thérapeutique fait suite à un arrêt de travail. Il doit être de nature à favoriser la reprise à temps plein, c'est pourquoi il est limité dans le temps (le plus communément 3 mois).

Si vous estimez que vous avez besoin d'une reprise progressive, vous pouvez évoquer ce sujet avec votre médecin traitant.

Celui-ci ou vous-même pouvez demander une visite de pré-reprise au médecin du travail pour aborder cette question.

Si médecin traitant et médecin du travail sont d'accord, le premier le prescrira et le second échangera avec l'employeur et en organisera les modalités (durée, répartition des heures, ...). En effet, un consensus est nécessaire entre médecins, employeur et salarié.

Pour pouvoir bénéficier d'une compensation financière du manque à gagner consécutif à la baisse des heures travaillées, vous devez adresser la prescription à votre Caisse d'assurance maladie, accompagnée d'une attestation de votre employeur précisant les éléments suivants :

- l'accord de principe de l'employeur pour cette reprise à temps partiel thérapeutique,
- l'emploi du salarié concerné,
- la rémunération correspondante.

La Caisse d'assurance maladie accorde ou non l'autorisation de reprise à temps partiel.

Le temps partiel comme aménagement durable

Un salarié à temps plein a des problèmes de santé qui nécessitent durablement un temps de travail moindre. Si le médecin du travail déclare le salarié apte à son poste, sous réserve qu'il l'exerce à temps partiel, l'employeur doit maintenir le salarié dans son emploi précédent, en aménageant l'horaire de travail. La prescription du médecin du travail doit être prise en compte par l'employeur. Si ce dernier estime que ce temps partiel n'est pas compatible avec les fonctions du salarié, soit il saisit à nouveau le médecin du travail, soit il conteste cet avis devant le juge prud'homal.

Dans ce cadre, et sauf dispositions plus favorables, la rémunération est réduite d'autant, sans compensation possible.

Voir question 52

Voir question 3
et schéma 1

III- La procédure d'inaptitude

20) Dois-je avoir deux visites médicales pour être déclaré inapte ?

Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, le médecin du travail doit faire au moins un examen médical afin d'échanger avec vous sur les possibilités de reclassement. Il peut prévoir de faire un deuxième examen, mais ce n'est pas une obligation.

21) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail par le médecin du travail lors de la visite de reprise d'hier, au retour d'un arrêt de travail. Combien de temps peut-il s'écouler avant mon licenciement ?

Après la notification de l'inaptitude, votre employeur doit rechercher un reclassement compatible avec votre état de santé. Il ne pourra procéder à votre licenciement qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement. Il n'y a donc pas de délai maximal fixé par la réglementation.

À défaut de reclassement dans l'entreprise ou de licenciement à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, votre employeur devra, dès l'expiration de ce délai, reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat, même si aucun travail n'est plus exécuté en contrepartie.

22) Mon inaptitude a été notifiée par le collaborateur médecin et non par le médecin du travail, le DRH de mon entreprise m'a dit que ce n'était pas valable. Est-ce vrai ?

Cela dépend du protocole passé par le médecin du travail avec le collaborateur médecin. En effet le médecin du travail peut déléguer (L.4624-1 du code du travail) au collaborateur médecin par protocole tout ce qui relève de sa responsabilité, y compris les avis d'inaptitude.

23) J'ai eu ma visite de reprise, une deuxième visite est prévue dans dix jours, puis-je prétendre à une rémunération durant cette période ?

Deux cas sont à envisager :

1^{er} cas : le médecin du travail vous a déclaré « inapte au poste à revoir dans 10 jours » ou « inapte au poste dans sa configuration actuelle ». Dans la mesure où l'inaptitude a été notifiée, votre employeur devra reprendre les salaires au bout d'un mois s'il ne vous a pas licencié. Vous ne pouvez pas travailler, votre employeur n'est pas tenu de vous verser de rémunération durant les dix

Voir questions
23, 26, 27
et schéma 2

Voir question 2

jours même si la seconde visite médicale confirme l'inaptitude. Pour que vous puissiez bénéficier d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) et, le cas échéant, d'indemnités complémentaires, votre médecin traitant devra vous délivrer un arrêt de travail.

2^{ème} cas : lors de la visite de reprise, le médecin du travail a délivré un avis d'aptitude avec des réserves importantes et il a prévu de vous revoir dans 10 jours, pour autant vous êtes à la disposition de l'entreprise pour travailler. Votre employeur est tenu de vous proposer un travail compatible avec votre état de santé et de vous verser une rémunération jusqu'à la seconde visite. Si la proposition qui vous est faite est incompatible avec les recommandations du médecin du travail, vous pouvez la refuser et votre employeur doit en rechercher une nouvelle, si besoin après avoir sollicité l'avis du médecin du travail. Pour ne pas avoir à assurer les salaires, votre employeur doit pouvoir démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail, à savoir que, pour des raisons propres à l'entreprise, il lui est impossible de respecter les réserves médicales (sur un fondement organisationnel ou économique).

Voir quest.
1 et 55

24) La Sécurité Sociale a suspendu mes indemnités journalières. Mon médecin traitant, ainsi que mon médecin du travail vu en visite de pré-reprise estiment qu'un retour au travail serait prématuré. Je suis donc toujours en arrêt mais je n'ai donc plus aucun revenu (ni salaire, ni indemnités journalières de la Caisse d'assurance maladie), que puis-je faire ?

Vous pouvez former un recours auprès de la Sécurité Sociale, afin que le versement de vos indemnités journalières soit repris.

Ce recours est prévu par les textes du Code de la Sécurité Sociale dans un délai d'un mois à partir de la date de la notification de la décision contestée. Une expertise médicale devra alors être réalisée auprès d'un médecin expert choisi d'un commun accord par votre médecin traitant et le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie. C'est après avoir reçu le rapport du médecin expert que la Caisse d'assurance maladie décidera si le paiement des indemnités journalières doit être repris ou non. Les frais de cette expertise sont à la charge de la Caisse, excepté si votre contestation est jugée manifestement abusive.

25) Je ne suis pas d'accord avec la décision du médecin du travail, quels sont mes recours ? Doivent-ils être effectués dans un délai précis ?

Le code du travail ne prévoit qu'une seule voie de recours contre l'avis

prononcé par le médecin du travail : le conseil des prud'hommes.

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, vous pouvez saisir la formation de référé du conseil de Prud'hommes territorialement compétent, dans les 15 jours à compter de la notification.

Par ailleurs, l'avis peut être contesté sur tout autre élément (par exemple des éléments de procédure comme un délai non respecté ou l'absence d'étude de poste) auprès du conseil de Prud'hommes territorialement compétent dans un délai de 2 ans (ce délai est réduit à 1 an si le licenciement est intervenu).

Les voies et les délais de recours sont obligatoirement mentionnés sur l'avis médical.

Il est à noter que les attestations de suivi ne sont pas contestables.

26) Le médecin du travail vient de me déclarer inapte. Que va faire mon employeur maintenant ?

Votre employeur doit impérativement procéder à une recherche de reclassement, que votre inaptitude ait ou non une origine professionnelle. C'est une obligation qui s'impose à lui, même dans les cas suivants :

- vous ne souhaitez pas reprendre le travail,
- vous avez été déclaré inapte par le médecin du travail à tout poste dans l'entreprise,
- vous êtes en invalidité,
- votre contrat de travail est un contrat à durée déterminée (CDD),
- votre employeur a repris le versement des salaires.

Il doit tenir compte des indications et recommandations du médecin du travail et la recherche doit être effectuée par tout moyen, au besoin par mutation, transformation de poste, ou aménagement du temps de travail, sur un poste adapté à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (art. L. 1226-2-1 alinéa 3 et L. 1226-12 alinéa 3 du code du travail). La recherche de reclassement doit être faite dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise qui vous emploie, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation, ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation du personnel. Elle peut désormais se limiter au territoire français. En outre, l'employeur peut tenir compte des souhaits que vous avez exprimés quant au périmètre de reclassement.

Seules exceptions à ce principe de recherche de reclassement : si le médecin du travail a explicitement indiqué sur la fiche d'inaptitude

une des deux formules suivantes : « **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** ».

Si votre inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, vous pouvez prétendre dans l'attente de votre reclassement ou de votre licenciement à une indemnité temporaire d'invalidité (ITI) qui vous sera versée par la caisse d'assurance maladie. Cette indemnité est accordée par la caisse après enquête, au vu d'un formulaire rempli par le médecin du travail.

Au-delà d'un mois, que votre inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, votre employeur devra reprendre le versement de votre salaire jusqu'à votre reclassement ou votre licenciement. La reprise du paiement du salaire ne décharge pas votre employeur de son obligation de poursuivre ses recherches de reclassement.

27) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur me propose un nouveau poste (poste de reclassement), puis-je le refuser ? Quelles pourraient être les conséquences de mon refus ?

Tout dépend du reclassement qui vous est proposé. Sans envisager ici tous les cas, deux hypothèses principales peuvent être examinées : (a) le poste de travail proposé est tout à fait comparable au précédent (maintien du salaire, de la durée de travail, de la qualification) ou bien (b) il y a modification de votre contrat de travail (changement de fonction ou de lieu de travail, baisse de salaire ou poste à moindre qualification ou encore passage contraint à temps partiel...).

(a) Si le poste proposé respecte totalement les recommandations mentionnées par le médecin du travail dans son dernier avis et s'il n'y a pas de modifications notables par rapport au poste ou aux conditions de travail, votre refus pourrait être considéré comme abusif et déclencher une procédure de licenciement. L'indemnité légale de licenciement reste due ou l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable (le licenciement étant motivé par l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement), mais pas l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (indemnité égale au double de l'indemnité légale).

(b) En cas de modification de votre contrat de travail, si vous refusez le nouveau poste, l'employeur peut entamer une nouvelle recherche de proposition de reclassement. Il peut aussi engager une procédure de licenciement au motif de l'inaptitude sans reclassement possible et devra vous verser toutes les indemnités de rupture du contrat de travail auxquelles vous avez alors droit.

Voir quest.
21, 38, 47
61 et 62 et
schéma 2

Voir questions
21, 61 et 62

28) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur peut-il me proposer un poste de reclassement impliquant une baisse de salaire ? Puis-je refuser ?

L'employeur doit rechercher un poste de reclassement qui respecte les préconisations du médecin du travail. A ce titre, il peut vous proposer un nouveau poste de travail éventuellement moins bien classé dans la grille salariale donc avec à la clef une baisse de salaire. Il s'agit là d'une modification de votre contrat de travail que vous pouvez refuser, sans commettre de faute. L'employeur peut alors poursuivre les recherches de reclassement ou engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

29) Mon employeur ne peut pas me reclasser : que va-t-il se passer ?

Si un reclassement sur un poste compatible avec votre état de santé et comparable au précédent n'est effectivement pas possible, votre employeur pourra vous licencier pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude. Avant d'engager la procédure de licenciement, il devra vous indiquer par écrit ce qui s'oppose à votre reclassement.

A noter que le salarié peut solliciter la suspension de son contrat pour effectuer un stage de reclassement professionnel.

IV- La rupture du contrat de travail

30) Je suis en arrêt de travail, mon employeur peut-il me licencier ?

Oui, mais seulement dans certains cas et sous certaines conditions.

Le licenciement ne peut en aucun cas être motivé par votre état de santé. En effet, licencier un salarié en raison de sa maladie est une mesure discriminatoire sanctionnée par la nullité. Un licenciement nul ouvrirait droit à réintégration pour le salarié qui le souhaite avec, en outre, réparation du préjudice subi au cours de la période écoulée entre le licenciement et la réintégration. A défaut, le salarié perçoit en sus des indemnités de rupture mentionnées ci-après, une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement. Par ailleurs, la situation diffère selon l'origine, professionnelle ou non, de la pathologie.

Si vous êtes en arrêt de travail, en raison d'un accident ou d'une maladie qui n'a pas une origine professionnelle, votre employeur pourra vous licencier :

- pour un motif personnel (comportement fautif tel que la non justification des absences, insuffisance professionnelle ...), dès lors qu'il n'y a pas de lien avec l'état de santé ;
- pour un motif autre que l'état de santé (par exemple un motif économique) ;
- s'il est constaté, d'une part, que les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise, et d'autre part, que ces perturbations rendent nécessaire le remplacement définitif. Ces deux conditions sont cumulatives. Cependant, votre convention collective (ou accord d'entreprise) peut comporter une clause de garantie d'emploi qui rend impossible votre licenciement avant l'expiration d'un certain délai d'absence.

Pendant l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les cas de rupture du contrat de travail seront plus restreints : les deux seuls cas pouvant justifier le licenciement sont la faute grave du salarié ou l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail. Cette impossibilité doit être justifiée et non liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, par exemple la cessation totale d'activité de l'entreprise qui n'appartient à aucun groupe implanté en France (dans ce cas il y a dispense de l'obligation de recherche de reclassement).

31) Je suis en arrêt de travail et mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement, est-ce possible ? Si oui, suis-je obligé de m'y rendre ?

Oui, l'entretien est possible même pendant l'arrêt. En effet, si votre employeur envisage votre licenciement, il doit vous convoquer à un entretien préalable même si vous êtes encore en arrêt de travail.

Il est souhaitable que cet entretien soit fixé par l'employeur à une heure située pendant la plage d'autorisation de sortie. Si vous n'êtes pas autorisé à sortir ou pas en mesure de vous rendre personnellement à la convocation, vous pouvez le lui indiquer, de préférence par écrit. Votre employeur pourra alors :

- soit fixer un second entretien à une nouvelle date,
- soit vous donner la possibilité de vous faire représenter,
- soit vous informer des motifs du licenciement envisagé et vous inviter à communiquer vos observations par courrier.

Vous pouvez choisir de ne pas vous présenter à cet entretien, sachez cependant que la procédure de licenciement suivra son cours.

32) On me parle de licenciement qui pourrait être nul. Dans quels cas retient-on cette qualification ? Quelles en sont les conséquences sur le contrat de travail ?

On dit qu'un licenciement est « nul » quand il a été prononcé pour un motif illégal. C'est le cas par exemple de tout licenciement fondé sur l'état de santé

du salarié ou son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail avec impossibilité avérée de reclassement). Le motif est discriminatoire, le licenciement est alors nul.

C'est aussi le cas pour un licenciement que l'employeur justifie par un classement en invalidité. Est également frappé de nullité le licenciement prononcé au cours de la suspension du contrat d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (sauf faute grave ou impossibilité de poursuite du contrat).

Un licenciement nul ouvre droit pour le salarié qui le subit à la réintégration dans son emploi dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le salarié ne réclame pas sa réintégration, il a droit, indépendamment de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, à la réparation du licenciement illicite et à des dommages et intérêts au titre du préjudice subi (perte de salaires, ...). Ces indemnités peuvent se cumuler sauf si le juge alloue une somme globale réparant l'ensemble du préjudice.

Les barèmes d'indemnisation créés par la récente ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, relative « à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail », ne sont pas applicables dans le cas d'un licenciement qui serait nul car discriminatoire. L'indemnité allouée dans ce cas par les juges ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (cette indemnité n'est pas plafonnée).

33) La rupture conventionnelle de mon contrat de travail peut-elle être conclue alors que j'ai été déclaré inapte ?

Non. La rupture conventionnelle du contrat de travail n'a pas et ne peut avoir pour objet de contourner la procédure de rupture pour inaptitude médicale au poste de travail qui offre des garanties particulières. Le salarié ne peut, même volontairement, renoncer à cette protection dite « d'ordre public ». Dans ce cas, l'homologation prévue par la loi sera refusée.

En revanche, si le salarié n'est pas déclaré inapte, même s'il bénéficie de mesures d'aménagement de poste, il est possible de conclure une rupture conventionnelle d'un CDI, y compris pendant un arrêt de travail, ce qui n'est pas possible pour un CDD.

34) Si je suis en arrêt de travail, puis-je signer une rupture conventionnelle avec mon employeur ?

Oui, si vous n'avez pas été déclaré inapte et que votre contrat est un CDI

Voir question 64.

Voir question 64.

35) J'ai été déclaré inapte la semaine dernière par le médecin du travail, mais aujourd'hui on me reproche aussi une faute dans le cadre de mon travail : quel sera le motif de mon licenciement ?

Dès lors que l'inaptitude a bien été notifiée par le médecin du travail et que la visite de reprise a mis fin à la suspension du contrat, la procédure qui en découle devra aller jusqu'à son terme. Le licenciement pour faute ne pourra donc être prononcé par l'entreprise.

V- Les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitude

36) J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?

Non, comme vous n'avez pas travaillé pendant le préavis, aucune indemnité de préavis n'est due par votre employeur en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, à moins que la convention collective n'en dispose autrement. En revanche, si cette inaptitude a une origine professionnelle, vous bénéficiez alors d'une indemnité compensatrice qui est d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis. Pour les travailleurs handicapés, la durée du préavis est doublée (trois mois maximum).

Dans les deux cas, votre contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement, ce qui vous permet de vous inscrire immédiatement à Pôle Emploi.

37) Quelles sont les différences indemnitaires entre le licenciement consécutif à une inaptitude médicale d'origine non professionnelle et le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ?

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude médicale d'origine **non professionnelle**, sous réserve d'avoir au moins 8 mois d'ancienneté, vous bénéficiez de l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

La convention collective applicable à votre entreprise peut éventuellement vous faire bénéficier de dispositions plus favorables.

A souligner qu'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, le préavis qui ne peut pas être exécuté et qui, dès lors, ne vous est pas dû, a néanmoins sa durée prise en compte pour le calcul de l'ancienneté déterminant le montant

de votre indemnité de licenciement.

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine **professionnelle**, vous bénéficiez, sans condition d'ancienneté, soit d'une indemnité spéciale de licenciement, qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, soit de l'indemnité conventionnelle de licenciement (non majorée) si celle-ci est supérieure, ainsi que d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

38) Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais je n'ai pas encore reçu la réponse. Quelle indemnité doit me verser mon employeur ?

Dans la mesure où vous avez établi une déclaration tendant à la reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie qui a fondé votre inaptitude, votre employeur, informé par la caisse d'assurance maladie, doit la prendre en compte et vous verser l'indemnité spéciale de licenciement.

Toutefois, il peut paraître prudent de ne pas disposer de la somme résultant de cette indemnité dans l'attente de la décision de la caisse d'assurance maladie et des recours ultérieurs qui pourraient être engagés, tant par vous que par votre employeur.

39) Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai été victime d'un accident de trajet et non pas d'un accident du travail. Les indemnités seront-elles les mêmes ?

Si l'accident dont vous avez été victime, est reconnu comme un accident de trajet par la caisse d'assurance maladie, les indemnités sont les mêmes que pour un accident d'origine non professionnelle.

Contrairement au cas d'inaptitude suite à accident du travail, vous ne bénéficierez ni de l'indemnité spéciale de licenciement (égale au double de l'indemnité légale de licenciement), ni de l'indemnité compensatrice de préavis.

VI- Les pistes possibles en cas d'inaptitude

40) Je suis en arrêt de travail, je sais que je ne pourrai pas reprendre mon poste de travail. Que puis-je faire ?

Il vous est conseillé d'anticiper.

Vous pouvez demander à voir votre médecin du travail en visite de préreprise. Vous en avez le droit y compris durant votre arrêt de travail. Vous pourrez

Voir questions
27 et 63

Voir question 44

Voir questions
4 et 16

réfléchir avec lui sur les différentes solutions en fonction de votre état de santé : aménagement du poste de travail, reclassement à un autre poste de travail dans l'entreprise ou dans une autre entreprise en bénéficiant si besoin de formation (bilan de compétence, congé individuel de formation...).

Votre médecin du travail pourra, sauf si vous vous y opposez, contacter votre employeur pour préparer votre reprise du travail.

Si votre arrêt de travail dure depuis 3 mois, cette faculté devient une obligation : la visite de reprise doit être organisée, à votre demande ou à celle de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la caisse de sécurité sociale.

41) Je suis reconnu travailleur handicapé ou je suis en attente de cette reconnaissance par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Existe-t-il des dispositifs spécifiques pour mon reclassement ou ma réorientation professionnelle ? A qui s'adresser ?

Oui, l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) propose des aides et des services pour favoriser la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- des aides directes aux entreprises (aide au financement pour adapter les situations de travail, par exemple),
- des aides aux personnes en situation de handicap (par exemple, aide ponctuelle au trajet),
- des prestations : par exemple, la PSOP (prestation spécifique d'orientation professionnelle) qui permet d'élaborer un nouveau projet professionnel ou le MOAIJ (module d'orientation approfondi pour les salariés en indemnités journalières), cofinancés par les régimes d'assurance maladie permettant notamment d'établir un projet professionnel et de le vérifier en entreprise.

Vous pouvez vous adresser :

- à votre médecin du travail ;
- au service social de la CARSAT ou de la MSA ;
- à l'organisme de placement spécialisé de votre département ;
- à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Pour information :

Tout établissement (ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle) de plus de 5000 salariés assure, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses travailleurs handicapés, malades et blessés. Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

42) Puis-je demander une retraite au titre de l'incapacité ?

Vous pouvez bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (même si vous ne justifiez pas de la durée requise d'assurance), sous trois conditions cumulatives :

- vous avez au moins 62 ans,
- vous êtes atteint d'une incapacité de travail d'au moins 50 % médicalement reconnue par le médecin conseil,
- vous devez joindre un dossier médical (disponible à votre caisse de retraite) à votre demande de retraite.

La demande doit être faite au moment de la liquidation de la retraite auprès du médecin conseil de la caisse d'assurance maladie.

Si vous avez recours à une tierce-personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, une majoration pour tierce-personne peut vous être attribuée, sous certaines conditions.

VII- Autres questions

43) Je reviens d'un arrêt de travail prolongé. Je n'avais pas pu bénéficier de l'ensemble de mes droits à congés payés avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise. Sont-ils perdus ? En ai-je acquis pendant ma période d'arrêt ?

Il faut distinguer la question des droits à congés déjà acquis et non pris avant l'arrêt de travail, et celle de l'acquisition de nouveaux droits à congés pendant l'arrêt.

Les congés acquis avant l'arrêt de travail

Les congés acquis avant cet arrêt devront être reportés après votre date de reprise du travail car la finalité des congés est de permettre au salarié de bénéficier d'un temps de repos.

Toutefois, ni les textes, ni les tribunaux, ne définissent le terme de la période de report pour la prise effective de ce droit à repos. En l'état de la jurisprudence, cette période de report semble être de l'ordre de 15 mois à 3 ans.

L'acquisition de droits à congés pendant l'arrêt de travail

Pour le calcul des droits à congés payés, seules les périodes d'absence liées à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet sont à coup sûr assimilées à du travail effectif dans la limite d'un an par le code du travail.

Cependant, la loi pourrait évoluer sur l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle afin notamment

de garantir aux salariés un droit à un congé annuel d'une durée minimale de 4 semaines tel que prévu par la directive européenne sur le temps de travail.

Dans tous les cas, il est recommandé de consulter votre convention collective (ou un accord d'entreprise) qui peut prévoir des dispositions plus favorables que le code du travail.

44) Mon employeur m'a licencié après une inaptitude en me versant les indemnités liées à une maladie non professionnelle, or la CPAM vient de valider la reconnaissance en maladie professionnelle : quel recours ai-je ?

Vous pouvez faire un courrier à l'entreprise pour lui demander de régulariser. A défaut de réponse, le conseil de prud'hommes, compétent pour tout litige lié à l'exécution et la rupture du contrat de travail, peut être saisi.

Voir quest.
38

45) J'ai eu un accident de travail dans l'entreprise où je travaillais avant. J'ai fait une rechute d'accident de travail qui a débouché sur une inaptitude. Mon employeur m'a licencié mais sans doubler mes indemnités de licenciement. Est-ce normal ?

En principe, effectivement, votre employeur n'a pas à doubler l'indemnité si l'accident de travail à l'origine de la rechute est survenu chez un autre employeur.

Pour pouvoir bénéficier des dispositions s'appliquant en cas d'accident du travail, il faudrait que vous puissiez prouver un lien de causalité entre la rechute de votre accident de travail et vos conditions de travail chez votre nouvel employeur, c'est-à-dire prouver que ce sont vos conditions de travail actuelles qui sont responsables de la rechute. Si tel est le cas et que votre employeur actuel refuse d'en tenir compte, vous pourrez saisir le conseil des prud'hommes.

46) Je suis apprenti, j'ai un problème de santé qui m'empêche de poursuivre mon contrat. Mon employeur me propose une rupture amiable, est-ce une bonne idée ?

Il est vrai que c'est une façon rapide de rompre le contrat d'apprentissage mais il est important de savoir que ce type de rupture, qu'elle fasse suite à une décision d'inaptitude ou non, n'ouvre pas droit à une indemnisation par Pôle Emploi.

Les dispositions applicables vont probablement évoluer sur ce point dans les tous prochains mois.

Voir question 48

Questions / réponses des employeurs

I. Problèmes de santé du salarié et contrat de travail

47) Je suis employeur, le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste, que devient le contrat de travail ?

L'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail n'a aucune incidence immédiate ou définitive sur le contrat de travail.

Précisons que si l'avis rendu fait suite à une visite de reprise, vous ne pouvez pas réintégrer le salarié déclaré inapte à son poste de travail.

Vous devez impérativement procéder à une recherche de reclassement, que l'inaptitude ait ou non une origine professionnelle, sauf si l'avis mentionne explicitement une des deux formulations suivantes : « 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 ». C'est seulement à défaut de solution de reclassement ou en cas de refus du salarié du ou des postes proposés que vous devrez engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

A noter que durant un mois maximum après l'avis d'inaptitude, le salarié peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'invalidité (ITI), versée par la caisse d'assurance maladie, seulement si son inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Vous avez alors huit jours pour renvoyer le formulaire que vous a remis votre salarié.

Au-delà d'un mois, que son inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, vous devrez verser au salarié la rémunération correspondant au poste qu'il occupait précédemment, jusqu'à son reclassement ou son licenciement.

La reprise du paiement du salaire ne vous décharge pas pour autant de votre obligation de poursuivre vos recherches de reclassement.

48) Mon apprenti a de réelles difficultés sur son poste de travail, que je pense liées à son état de santé : que peut-on faire ?

Qu'il s'agisse d'un apprenti ou de tout autre salarié, en cas de difficultés sur le poste liées à l'état de santé, il convient de demander un rendez-vous au médecin du travail en précisant pourquoi.

En l'absence de solution, telle qu'un aménagement du poste, et si la seule issue envisageable est la rupture du contrat, celle-ci ne pourra intervenir, après la période d'essai, que de deux manières :

Voir questions
26, 27, 28 et 29

- soit par accord des cosignataires, employeur et apprenti (si l'apprenti est mineur, l'accord de ses représentants légaux sera aussi nécessaire). Cette modalité de rupture amiable est possible en cas d'inaptitude médicale dès lors qu'il n'y a pas de possibilité de reclassement (en revanche, ce mode de rupture n'ouvre pas droit à l'indemnisation de l'apprenti par Pôle Emploi). L'accord doit être écrit et notifié au directeur du CFA (Centre de formation des apprentis) et à la chambre consulaire qui le transmet à la DIRECCTE ;

- soit, en l'absence d'accord, par décision du conseil des prud'hommes. La résiliation judiciaire ne peut être prononcée qu'au terme d'une procédure de vérification de l'inaptitude. Cette vérification peut être engagée à l'initiative de l'apprenti, celle de l'employeur ou du directeur du CFA, ou ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

Pour être complet, rappelons que :

- le contrat d'apprentissage ne peut pas être rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle qui est un dispositif réservé aux contrats à durée indéterminée ;

- les dispositions spécifiques organisant la rupture anticipée pour inaptitude du contrat de travail à durée déterminée ne visent pas le contrat d'apprentissage. Attention, ces règles peuvent évoluer dans les prochains mois.

II. Le cas de l'aptitude au poste accompagné d'un document proposant des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste

49) Un de mes ouvriers revient du service de santé au travail avec une préconisation selon laquelle il ne peut pas manutentionner plus de 10 kg, qu'est-ce que cela signifie ? A qui dois-je m'adresser pour clarifier la situation ?

Le médecin du travail peut juger nécessaire certaines préconisations ou aménagements justifiés par des éléments de nature médicale.

Dans une telle situation, vous devez prendre en compte cet avis.

En cas d'interrogations, vous pourrez utilement contacter le médecin du travail pour avoir des précisions. Celui-ci peut proposer par écrit et après échange avec vous et le salarié des mesures individuelles.

50) Un de mes salariés m'indique qu'il est reconnu en invalidité deuxième catégorie : puis-je le licencier pour ce motif ?

Non, si vous licenciez votre salarié sur ce motif, la résiliation du contrat de travail serait fondée sur l'état de santé de la personne et donc discriminatoire.

Voir questions 5, 6, 7, 8, 9, 10, 30 et 32

En cas de contentieux, le licenciement serait considéré comme nul. Pour pouvoir licencier votre salarié, il faut qu'il y ait une notification de l'inaptitude par le médecin du travail et qu'il n'y ait pas de possibilité de reclassement : cela constitue alors une dérogation au principe de non-discrimination sur l'état de santé.

51) Je viens de recevoir un courrier suivi d'un appel téléphonique du médecin du travail pour aménager le poste d'un de mes salariés : cela représente un certain coût. Suis-je obligé de le faire ?

Vous avez obligation de prendre en compte l'avis du médecin du travail. Vous pouvez solliciter un entretien avec le médecin. Cela permettra à chacun de s'exprimer et de discuter de la situation, y compris d'envisager d'autres solutions.

Toutefois, si vous êtes amené à refuser ces propositions vous devez faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

52) Le médecin du travail vient de m'informer qu'un salarié en arrêt depuis plusieurs mois pourrait reprendre sous réserve d'organiser un temps partiel thérapeutique. De quoi s'agit-il ?

Pour certaines pathologies lourdes, qui entraînent une fatigabilité importante, la reprise à temps plein immédiate n'est pas envisageable. Un dispositif de temps partiel thérapeutique est alors souhaitable. On parle souvent abusivement de « mi-temps » thérapeutique, mais la quotité travaillée peut être adaptée et progressive. Le médecin du travail tiendra compte de la santé du salarié mais aussi de l'organisation du travail dans l'entreprise. Par exemple, pour un travail sur chantier, organisation par alternance de journées travaillées et journées de repos pour permettre les déplacements avec son équipe.

Voir question 19 :

III. Procédure d'inaptitude

53) A partir de quelle durée d'arrêt dois-je obligatoirement soumettre mon personnel à une visite médicale de reprise par le médecin du travail ?

Votre personnel doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt ;

- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Voir quest.
17 et 18

Cette visite, que vous devez organiser, doit avoir lieu lors de la reprise effective et au plus tard dans les 8 jours.

54) La visite de reprise peut-elle avoir lieu alors que le salarié est en arrêt de travail ?

En principe, non.

Exceptionnellement, le médecin du travail peut requalifier une visite faite pendant l'arrêt de travail en visite de reprise, à condition que vous ayez été préalablement informé de l'organisation de celle-ci par votre salarié. Cette visite met alors fin à la suspension du contrat de travail. Le médecin établit un (ou des) document(s) à l'issue de la visite : selon le cas, une attestation de suivi, un avis d'aptitude, des préconisations ou un avis d'inaptitude.

Voir quest.
17 et 18

55) Dois-je assurer une rémunération à mon salarié entre le jour de sa reprise et sa visite avec le médecin du travail alors que le salarié me dit ne pas être capable de travailler sur son poste ?

Pendant cette période s'il ne se présente pas, il n'est pas en faute mais ne sera pas payé.

En revanche, s'il se présente dans l'entreprise, le salarié est à la disposition de son employeur. Vous décidez des tâches à lui confier ou le dispensez d'effectuer son travail. Dans les deux cas, le salarié sera rémunéré.

C'est tout l'intérêt d'informer le salarié de la possibilité d'avoir une visite de pré-reprise lorsqu'on prévoit des difficultés à venir, afin que le médecin puisse programmer dès le jour de la reprise son examen médical et échanger avec vous sur un aménagement souhaitable.

Voir questions
17 et 18

Si la visite est organisée au-delà d'un délai de 8 jours, vous devrez rémunérer le salarié (dans toutes les hypothèses) au-delà de cette période.

56) Puis-je obliger mon salarié à prendre des congés en attendant que le médecin notifie l'inaptitude car celui-ci a besoin d'un délai pour faire l'étude de poste et des conditions de travail ?

Non. Vous pouvez lui proposer cette solution, qui permet au salarié d'être rémunéré, mais vous ne pouvez pas la lui imposer.

Voir question 23

57) Une personne du service de santé au travail, que je ne connais pas, s'est présentée dans mon entreprise pour faire une étude de poste à la demande du médecin du travail. Puis-je lui refuser l'accès aux locaux car nous expérimentons un nouveau procédé et je ne sais pas si elle est soumise au secret professionnel ?

Le médecin a libre accès aux locaux de travail et il peut déléguer un membre de son équipe (un infirmier, un IPRP ou un assistant en santé au travail, ou encore un interne ou un collaborateur médecin) pour faire l'étude de poste. En pareil cas, il n'y a pas d'autorisation en tant que telle à demander mais vous pouvez vérifier que ce professionnel appartient bien au service de santé au travail dont vous êtes adhérent et en parler à votre médecin du travail.

Dans le cas présent il eut été préférable que le médecin du travail vous en informe préalablement.

En tout état de cause, cet intervenant est soumis au secret professionnel.

IV. Obligation de reclassement

58) Le médecin du travail m'indique que mon salarié est inapte à tous les postes dans l'entreprise. Suis-je dispensé de le reclasser ?

Hormis si le médecin du travail a coché une des deux mentions prévues sur l'avis d'inaptitude : à savoir « 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 », vous êtes tenu à une obligation de recherche de reclassement de votre salarié même s'il a été déclaré inapte à tous les postes dans l'entreprise.

59) Un des salariés de mon entreprise est déclaré inapte : jusqu'où dois-je aller dans les propositions de reclassement ?

La recherche et la proposition de reclassement doivent viser un emploi permanent, adapté aux capacités du salarié et aussi comparable que possible au précédent emploi.

Toutefois, à défaut de poste disponible de cette nature, vous devrez étendre la ou les propositions à tout poste même temporaire, ou de qualification différente, sur le territoire national (sur des postes permettant la permutation d'une partie des salariés). On pourra, par exemple, proposer un poste de secrétaire à un cadre commercial.

Une formation d'adaptation au poste avec, le cas échéant, avenant au contrat de travail pourra éventuellement être nécessaire. En revanche, il ne pourra être reproché à l'entreprise de ne pas organiser une formation initiale complète.

Voir question 2

Il vous sera aussi possible de tenir compte des souhaits exprimés par le salarié quant au périmètre de reclassement. Ces souhaits peuvent concerner tant le type de poste de reclassement que le lieu du reclassement.

Le salarié inapte est en droit de refuser le ou les postes proposés.

Le licenciement ne pourra s'envisager que si vous justifiez :

- de l'impossibilité avérée de proposer un emploi tenant compte des conclusions du médecin du travail,
- ou du refus du salarié du reclassement proposé,
- ou d'une des deux mentions expresses suivantes : « **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** ».

Avant l'engagement de la procédure de licenciement, vous devrez tracer par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié.

Voir quest.
26, 27, 28
et 29

60) Le reclassement pour inaptitude proposé à mon salarié n'a pas donné lieu à la consultation préalable des représentants du personnel (DP ou CSE). Quelles peuvent en être les conséquences ?

L'avis des représentants du personnel sur le reclassement est toujours requis quelle que soit l'origine de l'inaptitude. En effet, l'employeur est tenu de les consulter avant de proposer au salarié un reclassement. Cette consultation doit avoir lieu après la réception de l'avis d'inaptitude et avant la proposition d'un nouveau poste.

La consultation suppose que l'employeur fournisse toutes les informations nécessaires sur le reclassement du salarié.

L'inobservation de cette formalité avant le prononcé du licenciement est sanctionnée par une indemnité (qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire pour les inaptitudes d'origine professionnelle et qui sera fixée par le juge dans les autres cas) et peut, en outre, être constitutive d'un délit d'entrave aux fonctions de représentant du personnel (passible de sanction pénale).

61) Le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste de travail et il n'existe aucun autre poste pour lui dans l'entreprise. Que dois-je faire maintenant ?

Vous devez élargir vos recherches de reclassement aux postes permettant permutation d'une partie des salariés dans les autres sociétés du groupe sur le territoire national.

Si le reclassement n'est pas possible, vous devrez en informer le salarié par écrit et vous pourrez engager une procédure de licenciement à son encontre sur la base de cette impossibilité de reclassement consécutive à l'inaptitude. Si le licenciement n'a pas été notifié dans le délai d'un mois, vous devrez

Voir question 29

repandre le paiement du salaire tout en poursuivant les recherches de reclassement.

62) Et s'il s'agit d'un salarié représentant du personnel ?

Indépendamment du respect des règles prévues pour tout salarié inapte, pour licencier un représentant du personnel, vous devez solliciter et obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Voir question 32.

V. Rupture du contrat de travail suite à l'inaptitude du salarié

63) Je licencie un de mes employés pour inaptitude médicale avec impossibilité de reclassement, quelles indemnités dois-je lui verser ?

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude médicale **d'origine non professionnelle**, sous réserve qu'il ait au moins 8 mois d'ancienneté, vous devez lui verser l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

La convention collective applicable à votre entreprise peut éventuellement faire bénéficier le salarié de dispositions plus favorables.

A souligner qu'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, le préavis qui ne peut pas être exécuté et qui, dès lors, n'est pas dû, a néanmoins sa durée prise en compte pour le calcul de l'ancienneté déterminant le montant de votre indemnité de licenciement.

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude **d'origine professionnelle**, le salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté, soit d'une indemnité spéciale de licenciement, qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, soit de l'indemnité conventionnelle de licenciement (non majorée) si celle-ci est supérieure, ainsi que d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis. Pour les travailleurs handicapés la durée du préavis est doublée (trois mois maximum).

Voir question 37.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

64) Un salarié de mon entreprise a été déclaré inapte. Puis-je lui proposer une rupture conventionnelle ?

Non. La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée,

n'a pas et ne peut avoir pour objet de contourner la procédure de rupture pour inaptitude médicale au poste de travail qui offre des garanties particulières. Vous ne pouvez pas non plus accepter une rupture conventionnelle demandée par le salarié car il ne peut, même volontairement, renoncer à cette protection dite «d'ordre public».

Dans ce cas, l'homologation prévue par la loi sera refusée.

65) Un de mes salariés sous CDD a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis-je rompre le contrat ? et si l'inaptitude est d'origine professionnelle ?

L'inaptitude constatée par le médecin du travail constitue désormais un motif de rupture anticipée du CDD, que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non. Vous pouvez donc rompre le contrat à condition de respecter l'ensemble de la procédure.

Toutefois, il est important de noter que la rupture du CDD pour inaptitude ne peut intervenir pendant la suspension du contrat si un accident du travail ou une maladie professionnelle sont à l'origine de cette inaptitude.

Dans tous les cas, cette suspension ne fait pas échec à la date normale d'échéance du CDD, sauf renouvellement prévu dans le contrat initial.

66) Mon entreprise rencontre des difficultés économiques. Puis-je licencier pour motif économique un salarié que le médecin du travail a déclaré inapte ?

Non. Une fois l'inaptitude prononcée, la procédure devra aller à son terme sous cette qualification et en recherchant un reclassement. En effet, les dispositions d'ordre public relatives au reclassement d'un salarié inapte doivent être respectées, même en cas de motif économique.

La seule nuance est qu'en cas de cessation totale d'activité d'une société n'appartenant pas à un groupe, l'impossibilité de reclassement est établie : dans ce cas particulier, un licenciement pour motif économique peut être prononcé postérieurement à un avis d'inaptitude.

VI. Le contentieux éventuel lié au licenciement

67) Je ne suis pas d'accord avec l'avis rendu par le médecin du travail, puis-je le contester ?

Les possibilités et les modalités de contestation varient selon la nature du document émis et selon la nature du point de désaccord.

- Les attestations de suivi émises suite aux visites d'information et de prévention ne sont pas contestables et ce, même si c'est un médecin du

travail qui les signe.

- En revanche, les avis d'aptitude ou d'inaptitude rendus par le médecin du travail sont contestables devant le conseil des prud'hommes. Il en va de même pour les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. Dans ces différents cas, si vous souhaitez contester, vous devez saisir la formation de référé dans les 15 jours à compter de la notification auprès du conseil des prud'hommes territorialement compétent. Les honoraires et frais liés, le cas échéant, à la mesure d'instruction sont mis, en principe, à la charge de la partie perdante, l'employeur ou le salarié. Cette contestation ne suspend pas les effets de l'avis.
- Si la contestation ne porte pas sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, mais vise, par exemple, le motif ou la procédure de licenciement, le conseil des prud'hommes est saisi dans sa formation ordinaire. Le délai de saisine est alors de 12 mois si le litige porte sur le licenciement ou, dans les autres cas, de deux ans.

Voir question 25 et schéma 2

68) J'ai licencié un employé pour inaptitude médicale mais l'avis d'inaptitude du médecin du travail a été annulé par le conseil des prud'hommes, dois-je le réintégrer ?

Vous n'avez pas d'obligation de réintégrer votre salarié qui avait été licencié pour inaptitude, mais son licenciement est privé de cause réelle et sérieuse. En conséquence, le salarié pourra prétendre, non pas à sa réintégration, mais à une indemnité suivant le barème en vigueur. Cependant, dans l'hypothèse où sa réintégration serait envisagée, vous ne pourriez la réaliser qu'avec l'accord de l'intéressé.

69) Un de mes salariés m'informe qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que l'entreprise ne respecte pas les recommandations mentionnées sur le dernier avis du médecin du travail. Est-ce possible ? Quelles en sont les conséquences ? Qui valide cette décision ?

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture dont votre salarié peut prendre l'initiative s'il estime que vous avez manqué à vos obligations.

Elle lui permet de rompre son contrat et de quitter immédiatement l'entreprise, en vous informant des faits qu'il vous reproche.

Il doit saisir le juge prud'homal qui vérifiera la réalité et la gravité des faits invoqués.

1ère hypothèse :

Il est établi que vous n'avez pas tenu compte des recommandations du médecin du travail, consignées dans le document de préconisations (annexe 4), le juge devrait, s'agissant d'une infraction au code du travail, considérer que vous avez manqué à une de vos obligations d'employeur et analyser cette rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Votre salarié aura alors droit à :

- une indemnité compensatrice de préavis,
- une indemnité de licenciement,
- des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour le préjudice subi, à l'appréciation du juge.

2° hypothèse :

Le juge ne valide pas la position de votre salarié et la prise d'acte sera considérée comme une simple démission.

70. Un salarié de l'entreprise a commis une faute qui justifie une procédure pouvant aller jusqu'à un licenciement. Or je viens de recevoir une décision d'inaptitude du médecin du travail. Que faire ?

Dès lors que l'inaptitude a bien été notifiée par le médecin du travail et que la visite de reprise a mis fin à la suspension du contrat, la procédure qui en découle devra aller jusqu'à son terme. Le licenciement pour faute ne pourra donc pas être prononcé par l'entreprise.

Les textes

Code du travail et code de la sécurité sociale

Principe de non-discrimination

Article L.1132-1 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'[article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L.3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article L.1132-4 du code du travail

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Différence de traitement autorisée

Article L.1133-3 du code du travail

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

Article L.1226-2 du code du travail

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article [L.4624-4](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article L.1226-2-1 du code du travail

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article [L.1226-2](#), soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, 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.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L.1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.

Article L.1226-3 du code du travail

Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Article L.1226-4 du code du travail

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.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article [L.1234-9](#). Par dérogation à l'article [L.1234-5](#), l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article L.1226-4-2 du code du travail du code du travail

Les dispositions visées à l'article L.1226-4 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Article L.1226-4-3 du code du travail

La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article [L.1234-9](#). Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article [L.1243-8](#).

Protection contre la rupture du contrat et inaptitude des salariés victimes d'un AT-MP

Article L.1226-6 du code du travail

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur.

Article L.1226-7 du code du travail

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article [L.146-9](#) du code de l'action sociale et des familles. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Le contrat de travail est également suspendu pendant les périodes au cours desquelles le salarié suit les actions mentionnées à l'article [L.323-3-1](#) du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues à ce même article, en application du quatrième alinéa de l'article [L.433-1](#) du même code.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L.1226-8 du code du travail

A l'issue des périodes de suspension définies à l'article [L.1226-7](#), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'article [L.1226-10](#). Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Article L.1226-9 du code du travail

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Article L.1226-10 du code du travail

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article [L.4624-4](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans

l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce.

Article L.1226-11 du code du travail

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.

Article L.1226-12 du code du travail

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L.1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L.1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Indemnités et sanctions

Article L.1226-13 du code du travail

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L.1226-9 et L.1226-18 est nulle.

Article L.1226-14 du code du travail

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L.1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L.1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Article L.1226-15 du code du travail

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article [L.1226-8](#), le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles [L.1226-10](#) à [L.1226-12](#).

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article [L.1235-3-1](#). Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article [L.1226-14](#).

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L.1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article [L.1235-2](#) en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.

Article L.1226-16 du code du travail

Les indemnités prévues aux articles L.1226-14 et L.1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Salarié sous CDD

Rupture anticipée du CDD

Article L.1243-1 du code du travail

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article [L.1242-2](#), le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article L.1243-4 du code du travail

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article [L.1243-8](#).

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Salarié titulaire d'un CDD

Article L.1226-18 du code du travail

Lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Article L.1226-19 du code du travail

Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il verse au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages

que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période de renouvellement prévue au contrat.

Article L.1226-20 du code du travail

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article [L.1226-12](#) et des articles [L.1226-14](#) à [L.1226-16](#), relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables. Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles [L.1226-10](#) et [L.1226-11](#), au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L.1226-10 et L.1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article [L.1234-9](#). Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article [L.1243-8](#).

Article L.1226-21 du code du travail

Lorsque le salarié n'est pas déclaré inapte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article [L.1226-8](#) ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles [L.1226-10](#) et [L.1226-11](#) ou du deuxième alinéa de l'article [L.1226-20](#).

Action du médecin du travail

Article L.4624-1 du code du travail

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article [L.4622-2](#), d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article [L.4623-1](#), l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier

alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article [L.5213-1](#) du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article [L.146-9](#) du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.

Article L.4624-2 du code du travail

I.-Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L.4624-1.

II.-L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Article L.4624-3 du code du travail

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Suivi individuel de l'état de santé du salarié Examens de pré-reprise et de reprise du travail

Article R.4624-29 du code du travail

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

Article R.4624-30 du code du travail

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Article R.4624-31 du code du travail

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Article R.4624-32 du code du travail

L'examen de reprise a pour objet :

1° De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;

3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Déclaration d'inaptitude

Article R.4624-42 du code du travail

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

1° 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 ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° 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 ;

4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet 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.

Article R.4624-43 du code du travail

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Article R.4624-44 du code du travail

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Rupture conventionnelle

Article L.1237-11 du code du travail

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Invalité

Article L.341-1 du code de la Sécurité Sociale

L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant dans des proportions déterminées, sa capacité de travail ou de gain, c'est-à-dire le mettant hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur à une fraction de la rémunération normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie, dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité si celle-ci résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

Article L.341-2 du code de la Sécurité Sociale

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit justifier à la fois d'une durée minimale d'affiliation et, au cours d'une période de référence, soit d'un montant minimum de cotisations fixé par référence au salaire minimum de croissance, soit d'un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé.

Article L.341-3 du code de la Sécurité Sociale

L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle :

- 1°) soit après consolidation de la blessure en cas d'accident non régi par la législation sur les accidents du travail ;
- 2°) soit à l'expiration de la période pendant laquelle l'assuré a bénéficié des prestations en espèces prévues à l'article L.321-1 ;
- 3°) soit après stabilisation de son état intervenue avant l'expiration du délai

susmentionné ;

4°) soit au moment de la constatation médicale de l'invalidité, lorsque cette invalidité résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

Article L.341-4 du code de la Sécurité Sociale

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1°) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2°) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3°) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

INDEX

Les nombres renvoient aux numéros des questions-réponses

accident :

- du travail : 14, 26, 30, 32, 37, 45, 65

- de trajet : 39, 43

aménagement de poste : 7, 12, 15, 16, 19, 40, 49, 51

apprenti : 46, 48

arrêt de travail : 6, 7, 15, 16, 17, 18, 24, 30, 31, 34, 40, 43, 52, 53, 54

CDD : 26, 48, 65

collaborateur médecin : 2, 3, 9, 22, 57

congés payés : 37, 43, 56, 63

conseil des prud'hommes : 2, 25, 44, 45, 48, 67, 68

contester l'avis médical : 2, 7, 19, 25, 67

CSE : 60

entretien préalable : 31

équipe pluridisciplinaire : 2, 3, 57

étude de poste : 3, 25, 56, 57

faute : 17, 28, 30, 35, 70

indemnité(s) :

- de licenciement : 27, 37, 38, 44, 45, 63, 69

- spéciale de licenciement (AT ou MP) : 27, 37, 38, 44, 45, 63

- temporaire d'incapacité (ITI) : 26, 47

invalidité : 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 26, 50

maladie professionnelle : 13, 30, 32, 37, 38, 44, 53, 65

médecin :

- conseil de la caisse d'assurance maladie : 1, 2, 5, 6, 7, 8, 16, 24, 40, 42

- traitant : 1, 2, 4, 7, 11, 12, 16, 17, 19, 23, 24, 40

motif économique de licenciement : 66

préavis : 36, 37, 63

préconisations (du médecin du travail) : 28, 49, 54, 69

reclassement : 12, 16, 20, 21, 26, 27, 28, 29, 41, 47, 58, 59, 60, 61, 66

réintégration : 30, 32, 47, 68

rémunération : 19, 21, 23, 24, 26, 28, 47, 55, 56, 61

retraite : 4, 42

rupture du contrat : 27, 30, 31, 32, 46, 48, 63, 64, 65, 66, 69

rupture conventionnelle : 33, 34, 46, 48, 64

salaire : voir rémunération

secret professionnel : 10, 57

stress : 11, 15

temps partiel thérapeutique : 4, 12, 19, 52

travailleur handicapé : 2, 4, 32, 36, 41, 63

visite :

- à la demande (salarié ou employeur) : 11, 12, 15, 16, 48

- de pré-reprise : 7, 11, 16, 19, 24, 40, 55

- de reprise : 6, 7, 17, 18, 21, 23, 35, 53, 54, 55, 7

CONTACTS

DIRECCTE PAYS DE LA LOIRE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle
www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr

Dans chaque unité territoriale de la région : un service des renseignements de l'inspection du travail est ouvert au public.

LOIRE ATLANTIQUE : Unité Territoriale de la DIRECCTE

NANTES	SAINT-NAZAIRE
Tour Bretagne, pl. Bretagne	7 rue Charles Bruneliere
44047 NANTES Cedex 1	44600 SAINT NAZAIRE
Tél. : 08 25 03 22 82	Tél. : 02 40 17 07 19
02 40 12 35 70	

MAINE ET LOIRE : Unité Territoriale de la DIRECCTE

ANGERS	CHOLET
12 rue Papiou de la Verrie	Bât B - 3 Place Michel-Ange
49036 ANGERS Cedex 1	49300 CHOLET
Tél. : 02 41 54 53 52	Tél. : 02 41 49 11 10

MAYENNE : Unité Territoriale de la DIRECCTE

60 rue Mac Donald
CS 43020
53063 LAVAL Cedex 9
Tél. : 02 43 67 60 60

SARTHE : Unité Territoriale de la DIRECCTE

19 Boulevard Paixhans CS 41822
72018 LE MANS Cedex 2
Tél. : 02 72 16 44 00

VENDÉE : Unité Territoriale de la DIRECCTE

Cité administrative Travot - BP 789
85020 LA ROCHE-SUR -YON Cedex
Tél : 02 51 45 21 37

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

L'intérêt affiché par le public pour « L'inaptitude en 50 questions » depuis sa première publication en février 2009 et l'évolution continue de la réglementation, en particulier la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que ses décrets d'application et les ordonnances de 2017, rendaient indispensable une nouvelle actualisation de cette brochure.

Elle compte désormais 70 questions-réponses.

Cette troisième édition, écrite à plusieurs mains par une équipe pluridisciplinaire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, s'attache comme les précédentes à aborder les différents aspects de l'inaptitude avec l'objectif de faciliter l'accès à une réglementation dense et complexe.

Sans viser à l'exhaustivité, elle tente de faire l'inventaire des demandes les plus courantes recensées par les services de l'Inspection du Travail.

Cette brochure s'adresse à tous ceux qui ont à connaître des questions relatives à l'inaptitude médicale au poste de travail : salariés, employeurs, médecins du travail, médecins traitants, représentants du personnel et syndicaux, conseillers du salarié, ayants droit des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assistants sociaux, services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc...

Elle peut se télécharger à partir du site de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr

