





Flash juridique

L'inaptitude au travail




Bonjour Tom, aujourd'hui je souhaite qu'on aborde le sujet de l'inaptitude au travail. Dans quels cas l'inaptitude médicale au travail peut être prononcée ?

Bonjour Chris, l'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail quand il constate que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste occupé et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation ne peut permettre le maintien au poste de travail. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être liée à la vie professionnelle du salarié mais aussi être sans lien avec son travail. Une maladie peut par exemple conduire à une inaptitude.



L'origine de l'inaptitude a-t-elle de l'importance ?

Oui, Chris ! Le salarié touché par une inaptitude d'origine professionnelle a de meilleurs droits. Par exemple, entre l'avis d'inaptitude et son reclassement ou encore son licenciement, il perçoit une indemnité temporaire de la Sécurité sociale.



Tom, le médecin traitant peut-il constater l'inaptitude ?

Seul le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à occuper tout ou partie de ses fonctions. Au préalable, il doit avoir procédé à un ou deux examens médicaux du salarié, étudié le poste et ses conditions de travail et, enfin, échangé avec son employeur. Cette reconnaissance de l'inaptitude peut néanmoins avoir lieu lors de n'importe quelle visite médicale. S'il considère qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible et que l'état de santé justifie un changement de poste, il déclare l'inaptitude au poste occupé.



Dans ce cas, quelles sont les obligations de l'employeur envers le salarié ?

En prenant en compte les conclusions du médecin du travail, il doit rechercher un reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe. Charge à lui d'envisager des mesures d'aménagement du poste ou encore du temps de travail et de prévoir la formation nécessaire. Si au bout d'un mois le salarié n'est ni licencié ni reclassé, l'employeur doit reprendre le versement du salaire et ce jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement si c'est finalement l'issue retenue. L'employeur qui entend contester une inaptitude, devra s'adresser au conseil de prud'hommes et en informer le médecin du travail.





Dis-moi Tom, l'inaptitude au travail peut donc conduire au licenciement ?

Oui Chris, cela est possible dès lors que l'entreprise prouve qu'aucun reclassement n'est possible en son sein comme celui du groupe. Le CSE a un rôle à jouer en s'assurant que cette recherche est effective mais l'employeur sera exonéré de cette étape si l'avis d'inaptitude indique que « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** » ou que « **son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi** ». Idem si le salarié manifeste son refus de réintégrer l'entreprise.



Quelles sont les indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude au travail ?

Ça dépend Chris. S'il s'agit d'une inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel, la rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité légale de licenciement, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle. Par ailleurs, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat.

S'il s'agit d'une inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel, la rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié à une indemnité compensatrice pour le préavis non exécuté et à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Enfin attention, il ne faut pas confondre inaptitude et invalidité mais je t'expliquerai cela prochainement.

