

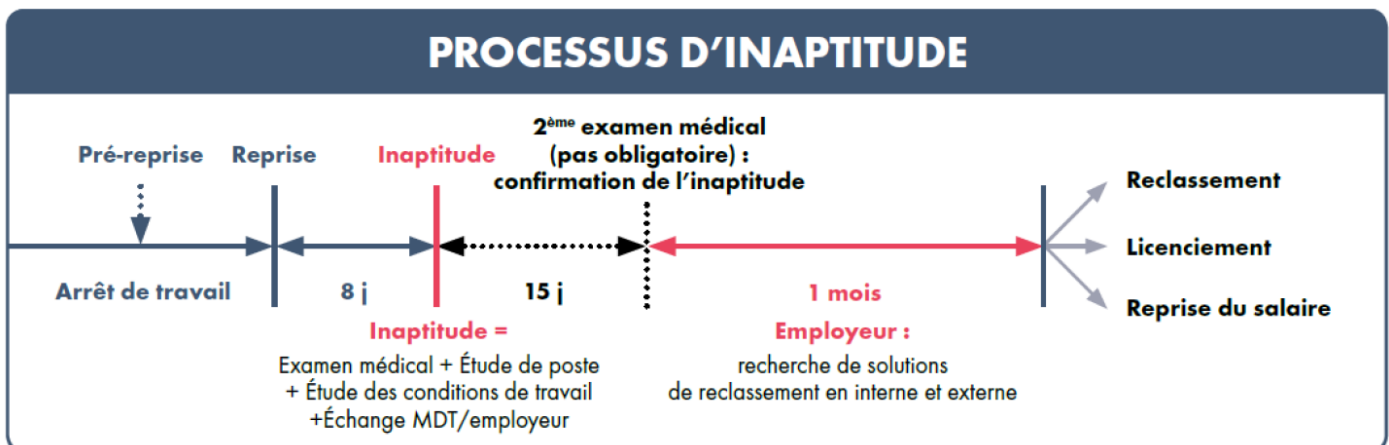
DEFINITION

Elle peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. **L'inaptitude peut donner lieu à un reclassement ou à un licenciement qui ouvre le droit à l'assurance chômage.**

Le rôle du médecin du travail ne se limite pas à déclarer le salarié apte ou inapte, il peut préconiser l'aménagement ou l'adaptation du poste de travail.

L'inaptitude ne donne pas droit à des indemnités CPAM ou de la prévoyance.

PROCESSUS



CONSTAT DE L'INAPTITUDE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

A l'issue d'une période de suspension du contrat de travail du salarié, suite à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude médicale du salarié, s'il constate que l'état de santé (physique ou mentale) de ce dernier est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de procéder à la déclaration d'inaptitude d'un salarié, le médecin du travail doit respecter une procédure en trois étapes :

- Réaliser au moins un examen médical : suite à une 1^{ère} visite, un 2nd examen médical du salarié peut être organisé si le médecin du travail l'estime nécessaire, dans les 15 jours suivants la 1^{ère} visite ;
- Réaliser une étude du poste et des conditions de travail du salarié ;
- Echanger, par tout moyen, avec l'employeur, concernant les mesures d'aménagement du poste, la nécessité de changer de poste et les propositions de reclassement.

CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Après réception de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, et avant toute proposition de reclassement, l'employeur est tenu de consulter le CSE, même s'il est dans l'impossibilité de reclasser le salarié inapte. **Cette consultation est obligatoire, mais l'avis du CSE n'oblige en rien l'employeur. Partenaire de votre vie professionnelle, les élus doivent être informés de l'état de santé du salarié, des conclusions écrites du médecin du travail, et des possibilités de reclassement.**

RECLASSEMENT DU SALARIE

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher pour le salarié un reclassement adapté à ses capacités, et tenant compte des recommandations écrites du médecin du travail. L'emploi de reclassement proposé doit être le plus comparable possible à celui qu'occupait précédemment le salarié. Pour cela, l'employeur doit, si nécessaire, recourir à des mesures de mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

L'obligation de reclassement est respectée dès lors que l'employeur a recherché tous les postes de reclassement compatibles avec les préconisations du médecin du travail, et proposé le cas échéant le ou les postes disponibles au salarié.

Si le salarié refuse les postes proposés, l'employeur peut lui proposer un autre poste de reclassement, ou procéder à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Si aucun poste n'est compatible avec la situation du salarié, l'employeur doit en expliquer les causes au salarié par écrit puis le licencier ou faire appel de la décision du médecin du travail.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE



L'employeur, peut, après en avoir informé le salarié, engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La procédure applicable est celle du licenciement pour motif personnel, et doit respecter les étapes suivantes :

- Convoquer le salarié à un entretien préalable : l'entretien doit avoir lieu au minimum 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la convocation.
- Mener l'entretien préalable : l'employeur devra présenter au salarié les études de reclassement qu'il aura mené et les raisons de son impossibilité de reclassement.
- Notifier le licenciement au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien.

Besoin d'aide, une question ?
Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr

