



ensemble
POUR VOUS! *Notre programme,
vous défendre*



Les syndicats CFTC et FO vous informent.

L'inaptitude : « Incapacité physique ou mentale pour un salarié à exercer ses fonctions » . Quelques précisions.

Quand l'inaptitude peut-elle être prononcée ?

C'est souvent lors de la visite de reprise que se pose la question de l'inaptitude. Elle intervient après :

- un arrêt de travail de plus de 30 jours pour accident de travail, maladie ou accident non professionnel;
- après un congé maternité;
- après une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

Elle doit être organisée le jour de la reprise ou dans les huit jours qui suivent. Elle permet de vérifier que le poste de travail est compatible avec l'état de santé du salarié.

Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail ne se limite pas à déclarer le salarié apte ou inapte. Le cas échéant, il peut préconiser l'aménagement ou l'adaptation du poste de travail et remet alors au salarié un document décrivant ses propositions. En cas d'inaptitude le médecin du travail peut, préconiser le reclassement du salarié.

Si l'employeur a déjà été sollicité, le médecin pourra, lors de la visite de reprise, examiner ses propositions d'aménagement, d'adaptation de poste, ou de reclassement.

Quoi qu'il en soit, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude au poste de travail que si trois actes ont été réalisés :

- un examen médical ;
- une étude du poste, des conditions de travail avec actualisation de la fiche d'entreprise ;
- un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

L'inaptitude signifie-t-elle que le salarié ne peut plus travailler ?

Non car l'inaptitude prononcée par le médecin du travail est fondée sur la compatibilité du poste précis occupé par le salarié avec son état de santé. Après un avis d'inaptitude, le salarié peut éventuellement occuper un autre poste dans la même entreprise, ou occuper un autre emploi dans une autre entreprise. En cas d'inaptitude, le médecin du travail rend des conclusions écrites, avec des indications sur les capacités du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise ou à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

À noter :

- 1) l'inaptitude peut être contestée. Le salarié doit saisir le conseil des prud'hommes en la forme des référés, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'inaptitude.
- 2) Différencier l'inaptitude et l'invalidité. L'invalidité est déclarée par le médecin-conseil de l'Assurance maladie.

Les syndicats CFTC et FO vous informent.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude ?

Que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, l'employeur doit étudier les possibilités de reclassement à proposer au salarié concerné et consulter le CSE avant toute proposition de reclassement .

L'employeur et le CSE doivent s'appuyer sur les préconisations du médecin du travail et prendre en compte ses indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation afin d'occuper un poste adapté.

La recherche du poste de reclassement doit se faire sur le périmètre le plus large possible : établissement, entreprise, groupe. Mais seulement en France.

Le reclassement doit être sérieux et loyal.

L'employeur doit aller jusqu'au bout dans sa recherche de reclassement.

Quand l'employeur propose un reclassement au salarié, celui-ci a le droit de le refuser. Dans ce cas l'employeur, s'il le peut, doit lui faire une nouvelle proposition.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié que s'il justifie :

- ⇒ de son impossibilité de proposer un emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé et respectant les indications du médecin du travail ;
- ⇒ soit du refus par le salarié de l'emploi proposé ;
- ⇒ 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. Dans ce cas, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement. S'il est constaté une absence avérée de possibilité de reclassement, l'employeur en informe le salarié en indiquant les motifs qui s'opposent au reclassement. Il est alors en droit de le licencier.

BESOIN D'INFORMATIONS ?



Notre site syndical internet <https://www.cdccftc.fr/>

Valérie RUBA-COUTHIER

06.66.46.11.52

syndicat.cftcpublic@caissedesdepots.fr