

L'INAPTITUDE

Ce qu'il faut savoir! (2/2)

Quels sont les motifs de licenciement en cas d'inaptitude ?

La loi « Travail » précise les conditions pour licencier un salarié déclaré « inapte » par le médecin du Travail. Dorénavant, les mêmes règles s'appliquent en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle. Il y a 4 motifs de licenciement :

- Si l'employeur justifie de l'impossibilité de proposer au salarié un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du médecin du Travail.
- Si le salarié refuse un poste de reclassement.
- Si le médecin du Travail mentionne dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié en poste serait préjudiciable à sa santé.
- Si le médecin du Travail mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Après avoir été déclaré inapte, le salarié bénéficie

d'un nouvel arrêt maladie. L'employeur doit-il malgré tout rechercher un reclassement ?

Oui, le fait que le salarié bénéficie d'un arrêt maladie après avoir été déclaré inapte par le médecin du Travail ne dispense pas l'employeur de rechercher un reclassement, ou de licencier le salarié s'il ne peut pas le reclasser.

Après un arrêt de travail, si je suis convoqué à une visite médicale de reprise obligatoire, mais que je ne m'y présente pas, quelles sont les conséquences ?

Lorsque le salarié est convoqué à une visite médicale obligatoire, son refus délibéré et répété de s'y soumettre peut constituer une faute, voire justifier la rupture du contrat de travail.

Que faire quand le médecin du Travail n'a pas précisé si l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non ?

Si le médecin du Travail n'a pas renseigné les causes relatives à

l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, il est vivement conseillé de l'interroger à ce sujet.

L'employeur doit-il prendre en compte obligatoirement l'avis du médecin du Travail ?

La loi du 8 août 2015 prévoit que l'entreprise doit prendre en considération l'avis et les indications émis par le médecin du Travail. En cas de refus, l'employeur devra informer par écrit le salarié et le médecin du Travail sur les motifs qui ne permettent pas d'y donner suite.

Puis-je contester l'avis d'inaptitude du médecin du Travail ?

Oui. La loi Travail prévoit maintenant la possibilité de saisir en référé un conseil de Prud'hommes pour contester les éléments de nature médicale établis par le médecin du Travail.

Quels sont les droits du salarié licencié sans avis d'inaptitude ?

Le salarié victime d'un licenciement nul en raison du défaut de constatation de l'inaptitude par le médecin du Travail et qui ne réclame pas sa réintégration a droit :

- aux indemnités de rupture,
- à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail (et donc au moins égale aux salaires des six derniers mois).

