

# LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

*L'inaptitude se définit par l'incapacité du salarié à occuper son ancien emploi ou poste de travail à la suite d'une maladie ou accident d'origine professionnelle ou d'origine non professionnelle. Ainsi, elle s'apprécie toujours au regard de l'emploi ou du poste de travail occupé par le salarié.*

## Comment est-elle constatée ?

La constatation de l'inaptitude relève de la compétence exclusive du médecin du travail<sup>1</sup>. Cette constatation, par le médecin du travail, ne peut intervenir qu'après<sup>2</sup> :

- Avoir réalisé au moins un examen médical du salarié, avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste, avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et après avoir échangé avec l'employeur.
- Avoir constaté 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 salarié justifie un changement de poste.

## Quelles sont les conséquences d'un avis d'inaptitude établi par le médecin du travail ?

Les conséquences peuvent être différentes en regard de l'avis du médecin :

- Si l'avis d'inaptitude ne mentionne pas que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état de santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Alors dans ce cas, l'employeur est tenu :

- À une obligation de reclassement.
- En cas d'impossibilité de reclassement justifiée, à procéder au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
- À verser à nouveau le salaire si, à l'expiration du délai d'un mois à compter de la constatation de l'inaptitude, il n'a ni reclassé ni licencié le salarié.

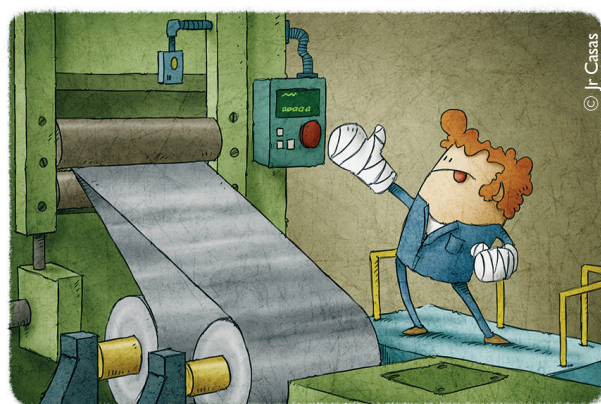
- Si l'avis d'inaptitude mentionne que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état

de santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »<sup>3</sup>

- Alors dans ce cas, l'employeur peut licencier le salarié pour inaptitude. Ainsi, aucune obligation de reclassement n'est à la charge de l'employeur ni aucune obligation de justifier l'impossibilité de reclasser le salarié.

## La procédure de reclassement à la suite de la reconnaissance de l'inaptitude

Un salarié reconnu inapte doit être reclassé dans un autre poste adapté à son état de santé. Ainsi, le Code du travail impose à l'employeur le respect de certaines forma-



lités dans la recherche de reclassement<sup>4</sup> :

- Consultation du CSE ;
- Prise en compte des 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.

## À savoir

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

### Périmètre de reclassement

La recherche de postes pour reclasser le salarié inapte doit intervenir au sein de l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant. Dans ce cas, la recherche de reclassement est limitée aux entreprises du groupe situé sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'ex-

ploitation assurent la permutableté de tout ou partie du personnel.

### Règles s'imposant à l'employeur

Les règles relatives à la reconnaissance de l'inaptitude s'imposent à l'employeur.

Ainsi, le licenciement du salarié ne peut intervenir :

- Que si l'employeur justifie d'une impossibilité de reclassement ;
- Ou que le salarié refuse l'emploi proposé ;
- Ou encore que l'avis du médecin du travail mentionne 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.

<sup>1</sup> Articles L 1226-2 et L 1226-10 du Code du travail.

<sup>2</sup> Articles L 4624-4 et R 4624-42 du Code du travail.

<sup>3</sup> Articles L 1226-2-1 et L 1226-12 du Code du travail.

<sup>4</sup> Articles L1226-2 et L 1226-10 du Code du travail.