

# PROCÉDURE

## DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL



### 1 PRÉ-REQUIS

- Le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.
- L'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

### 2

### AU MOINS UN EXAMEN MÉDICAL ET UN ÉCHANGE AVEC LE SALARIÉ

En application de la loi Travail, l'inaptitude peut être constatée à l'issue de tout examen médical réalisé par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise). Le médecin du travail réalise au moins un examen médical accompagné le cas échéant d'examens complémentaires permettant un échange avec le salarié sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

### 3 ÉTUDE DE POSTE

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude de poste.

### 4

### ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude des conditions de travail dans l'établissement et indique la date à laquelle la fiche d'entreprise a été réalisée.

### 5 ÉCHANGES ENTRE LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET L'EMPLOYEUR

L'échange avec l'employeur peut avoir lieu par tout moyen (mails, entretien téléphonique, réunion...).

### 6

### POSSIBILITÉ D'UN SECOND EXAMEN MÉDICAL

- Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision.
- Il réalise un second examen dans un délai maximum de 15 jours suivant le 1er examen.

### 7 NOTIFICATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

Le médecin du travail doit « motiver son avis » (dans les limites du respect du secret médical) et fournir des préconisations permettant à l'employeur de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités, formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi.

### 8

### RECHERCHE DE SOLUTIONS

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre son poste, l'employeur doit lui rechercher un autre emploi compatible avec les restrictions et préconisations du médecin du travail. L'emploi proposé doit être 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 de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Si l'employeur est en mesure de justifier qu'il est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il peut le licencier pour « inaptitude ».

## Bon à savoir

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur régional.

L'examen de pré-reprise est particulièrement important pour permettre au médecin du travail de rechercher à maintenir le salarié dans son emploi.

En cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent contester l'avis en saisissant la formation des référés du conseil de prud'hommes qui pourra au besoin désigner le médecin inspecteur du travail dans le cadre de l'instruction de la demande. Cette saisine doit s'effectuer dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.

L'employeur peut être dispensé de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.