Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

L'inaptitude en 50 questions

2e édition - Novembre 2012

Direccte
Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
Pays de la Loire

Cette 2e édition a été réalisée avec le concours de :

Joëlle BARRIT, médecin inspecteur du travail
Jean Yves DUBRE, médecin inspecteur du travail
Christine LE CORRE, contrôleur du travail
Alain LEDUC, directeur adjoint du travail
Christine LENAUTOUT, inspecteur du travail
Véronique TASSY, médecin inspecteur du travail
Danièle VICQUENAULT, inspecteur du travail
et la participation de Gaëlle BOUTELOUP, gestionnaire Pôle T à la Direccte, Magali FALINE, Sandra GUILLE, Laure LEGRAVEREND et Valérie ROUCOUX, internes en médecine du travail.

Les auteurs de la 1ère édition de février 2009 étaient :

Olivier ASSAILLY, inspecteur du travail
Michaël BOUMENDJEL, inspecteur du travail
Brigitte KIPPEURT, contrôleur du travail
Alain LEDUC, directeur adjoint du travail
Isabelle NAULIN, contrôleur du travail
Estelle PERRIER, inspectrice du travail
Fleur POITOU, inspectrice du travail
Annie TOURANCHET, médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre

Avant-propos

Depuis plus de trente ans[1], la question de l'aptitude ou de l'inaptitude médicale des salariés au poste de travail est au carrefour de multiples préoccupations et enjeux (juridiques, médicaux, organisationnels...). Elle est devenue incontournable dans la vie des entreprises.

Chaque année en France, plus d'un million de salariés se voient notifier des avis de médecins du travail comportant des restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de poste de travail et plusieurs dizaines de milliers d'entre eux sont déclarés inaptes à tout poste de travail dans l'entreprise et licenciés[2]. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle, soit extérieure à celle-ci. Toutes les entreprises sont concernées quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Les questions liées à l'inaptitude ont vu leur importance et leur complexité grandir avec l'évolution des conditions de travail, le vieillissement de la population au travail, la prise en compte de la santé mentale, le développement de certaines pathologies, comme les troubles musculo-squelettiques (TMS), en lien avec certaines organisations du travail et les risques dits psychosociaux liés au travail.

L'aptitude médicale, qui n'a jamais fait l'objet d'une définition légale[3], est au croisement de problématiques essentielles que sont la protection de la santé des salariés et la préservation ou le maintien de leur emploi. Elle a pris au fil des années une place singulière dans le droit du contrat de travail. Les contentieux judiciaires à ce sujet sont devenus nombreux.

Sous l'effet conjugué de réformes successives de la réglementation depuis la loi du 7 janvier 1981 sur la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et d'une jurisprudence foisonnante et renouvelée, la norme a profondément évolué avec l'objectif d'une meilleure prise en charge de la santé au travail.

1-Trente ans après sa publication, la loi n°81-3 du 7 janvier 1981 est toujours le fondement de la protection des salariés ayant subi une maladie professionnelle ou un accident du travail. C'est ce texte qui a consacré une protection particulière et introduit la nécessité de rechercher la poursuite du contrat de travail par un reclassement.

2-Il n'existe pas de chiffres officiels consolidés au plan national quant au nombre d'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, une estimation de l'AGEFIPH mentionnait 75000 cas pour l'année 2003, 58000 cas en 2001 et 28000 cas en1998.

3-L'aptitude s'entend de la capacité physique et mentale du salarié à tenir le poste de travail que lui confie son employeur, compte tenu à la fois de son état de santé et des caractéristiques du poste (définition extraite du Rapport 2007 de la Cour de Cassation, 1.2.1.2.2 «Inaptitude médicale et reclassement»).

En même temps que la protection juridique des salariés s'est améliorée, mettant le médecin du travail au cœur du dispositif, les règles et principes applicables sont devenus plus nombreux et les enjeux plus lourds de conséquences pour les entreprises: obligation de prise en compte des recommandations du médecin du travail, respect impératif de la procédure d'inaptitude, obligation de reclassement, indemnités spéciales de licenciement, sanctions civiles et pénales.

Dans ce contexte, les demandes d'information qui parviennent à l'Inspection du Travail sont quotidiennes, pratiques et pressantes :

- Par qui, quand et comment est prononcée l'inaptitude ?
- Que recouvre exactement l'effort de reclassement qui s'impose au chef d'entreprise ?
- Un salarié inapte peut-il refuser un reclassement ?
- Quelles sont les sanctions possibles et les conséquences potentielles d'un licenciement lié à l'inaptitude ?
- Quelles différences entre l'inaptitude d'origine professionnelle et celle d'origine non professionnelle ?
- Qu'est-ce que la visite de préreprise ?
- Etc...

Rares sont les questions qui autorisent une réponse simple et rapide. Elles nécessitent le plus souvent une série de précisions qui finissent par perdre le non spécialiste qui cherche une information claire, fiable et accessible, d'où l'idée d'une brochure visant à rendre plus lisible le droit de l'inaptitude médicale professionnelle.

Cette deuxième édition s'attache comme la précédente à aborder les différents aspects de l'inaptitude avec l'objectif de faciliter l'accès à une réglementation dense et d'utilisation parfois complexe.

Elle s'adresse prioritairement aux salariés et aux employeurs, mais aussi aux médecins du travail, aux représentants du personnel, aux membres des CHSCT ainsi qu'à toutes les personnes qui ont à connaître des questions relatives à l'inaptitude médicale au poste de travail (médecins traitants, conseillers du salarié, ayants droit des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assistants sociaux...).

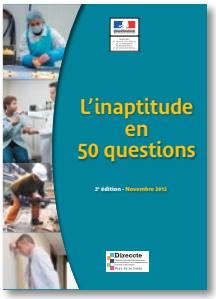
Sans viser à l'exhaustivité, cette brochure tente, à partir de plus de cinquante questions-réponses, de faire l'inventaire des demandes les plus courantes parvenues à l'Inspection du Travail ou à la Médecine du Travail. Elles émanent de salariés, en majorité, mais aussi d'employeurs, en particulier des petites entreprises.

Dès les premières pages, la procédure de constatation de l'inaptitude est résumée sous forme de schéma. Les principaux textes législatifs et réglementaires applicables ainsi que les principes essentiels établis par les juges, sont rappelés en annexe.

Un sommaire, en début de brochure, et un index, en fin de document, doivent permettre au lecteur de trouver aisément le renseignement recherché.

Le Directeur du Pôle Travail

Didier BRASSART



Cette brochure peut se télécharger sur le site régional
de la DIRECCTE des Pays de la Loire :

http://www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/-Sante-et-securite-au-travail

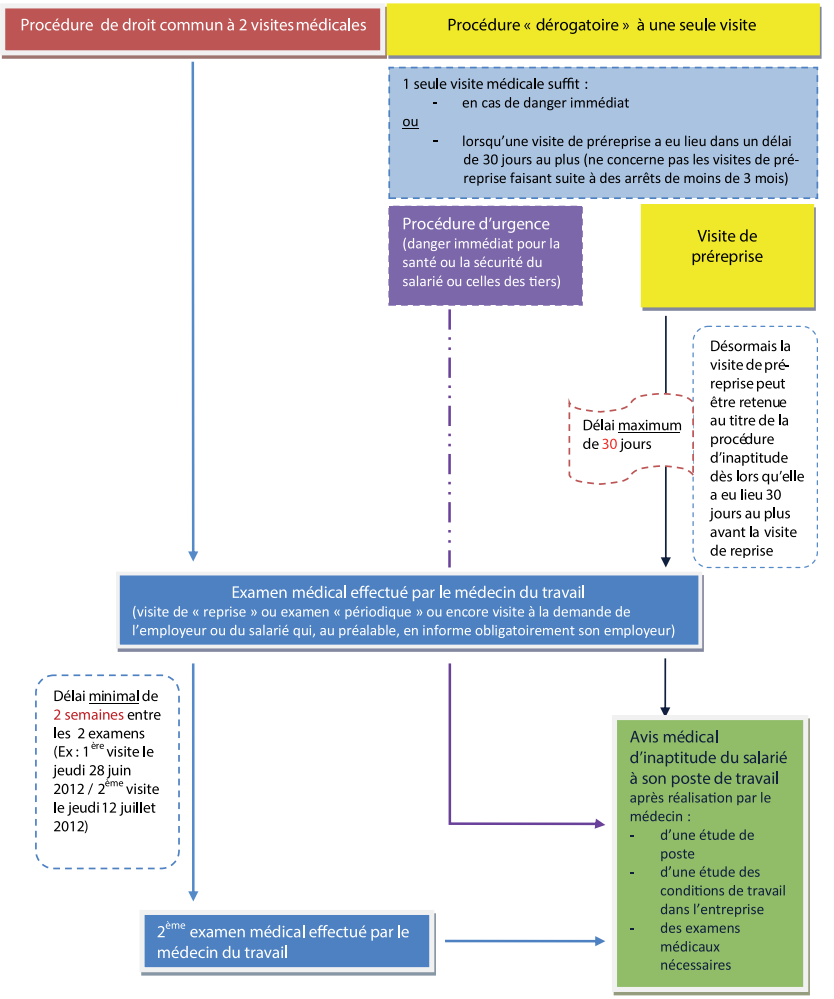
Elle rend compte de l'état du droit au 1er octobre 2012

Pour aller plus loin ...sur le même site :

Fiche juridique *« Aptitude et inaptitude médicale au poste du travail »*, 38 pages, 6° édition, juillet 2012, qui fait une présentation détaillée des règles et principes applicables en matière d'inaptitude et comporte de nombreuses références à la réglementation et à la jurisprudence.

La procédure de constatation de l'inaptitude médicale au poste de travail

à compter du 1er juillet 2012



La recherche obligatoire de reclassement dans l'établissement, l'entreprise, le groupe...

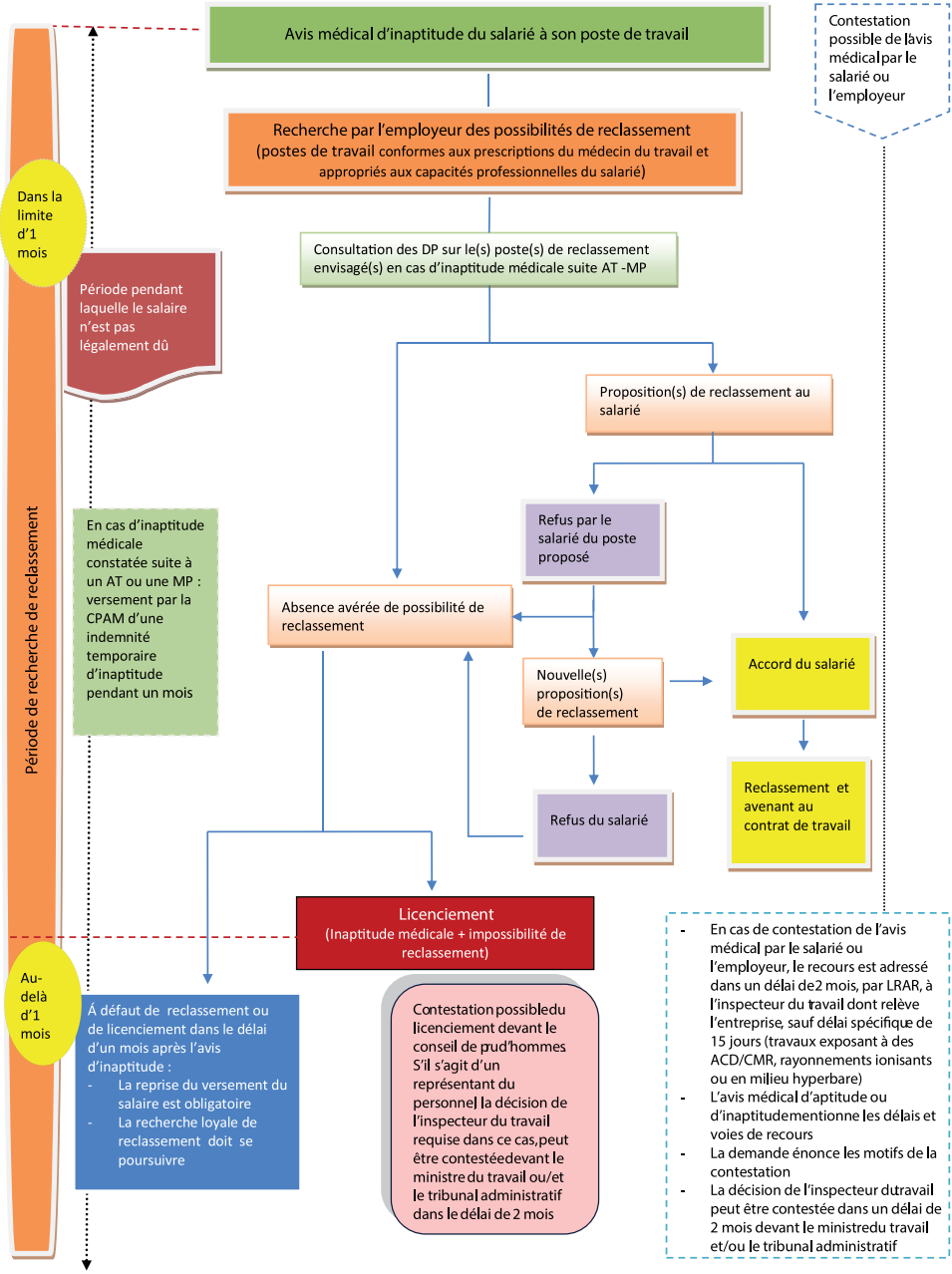


TABLE des matières

Sommaire des questions 7

Cinquante-deux réponses. 12

Repères juridiques : règles et principes essentiels . . . 39

Les textes :
Code du Travail et Code de la Sécurité Sociale. 43

Glossaire. 58

Contacts, adresses 65

Index 67

Retour à la **Table des Matières**

SOMMAIRE des questions

I - Les notions d'inaptitude et d'invalidité

Détection et déclaration de l'inaptitude 12

1. Qu'est-ce que l'inaptitude médicale au poste de travail ?
2. Qui déclare l'inaptitude au poste de travail : le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin-conseil de la Caisse d'assurance maladie, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)?
3. Comment se déroule la procédure de reconnaissance de l'inaptitude ?
4. Mon médecin traitant m'annonce qu'une inaptitude à mon poste de travail actuel est vraisemblable, que puis-je faire ?

La notion d'invalidité : différences avec l'inaptitude 13

5. Qu'est-ce que l'invalidité ? Qui la décide ?
6. Dois-je informer mon employeur de ma mise en invalidité ?
7. Je suis en arrêt prolongé et par ailleurs reconnu invalide 2ème catégorie, mais mon état de santé s'améliore ; si je décide de reprendre le travail, mon employeur, qui connaît parfaitement ma situation, peut-il s'y opposer ?
8. Le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie m'annonce une invalidité, que se passe-t-il pour mon contrat de travail ?

II - Questions / Réponses des salariés

Les interlocuteurs et les démarches en cas de problèmes de santé ou d'inaptitude 16

9. Je me sens de plus en plus fatigué, stressé et incapable de suivre le rythme de travail, à qui dois-je exposer mes problèmes de santé ?
10. J'occupe un emploi de caissière à temps partiel dans un hypermarché mais je souffre d'une tendinite de l'épaule. A qui dois-je m'adresser pour espérer voir ma situation de travail s'améliorer ?

11. Qui fait la déclaration de maladie professionnelle ?

12. Je suis en arrêt de travail après une crise de nerfs au bureau ; je suis très angoissé, ne dors plus la nuit, y pense tout le temps, je me sens incapable de retourner au travail où d'autres collègues sont également sous pression et stressés. A qui puis-je demander conseil ?

13. Je suis en arrêt depuis plusieurs semaines. Je ne sais pas si mon état de santé me permettra de reprendre mon travail. Puis-je demander une visite au médecin du travail ?

14. A mon retour d'arrêt, autorisé par mon médecin traitant, puis-je refuser de me soumettre à la visite médicale avec le médecin du travail ?

15. Je viens de reprendre mon travail après un arrêt d'un mois et je n'ai pas de rendez-vous programmé avec mon médecin du travail. Est-ce normal ?

16. Comment bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?

La procédure d'inaptitude 20

17. Les deux visites médicales de la procédure d'inaptitude doivent-elles être obligatoirement séparées de deux semaines ? En accord avec mon employeur, puis-je demander à raccourcir ce délai ? Que se passe-t-il si je suis convoqué par le médecin du travail à la seconde visite, un mois après la première ?

18. J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail par le médecin du travail lors de la visite de reprise d'hier, au retour d'un arrêt de travail. Combien de temps peut-il s'écouler avant mon licenciement ?

19. Qui apprécie la situation de danger immédiat permettant de constater l'inaptitude en une seule visite ?

20. J'ai eu ma première visite de reprise, la deuxième est prévue dans deux semaines, puis-je prétendre à une rémunération durant cette période ?

21. La Sécurité Sociale a suspendu mes indemnités journalières. Mon médecin traitant, ainsi que mon médecin du travail vu en visite de préreprise estiment qu'un retour au travail serait prématuré. Je n'ai donc plus aucun revenu (ni salaire, ni indemnités journalières de la Caisse d'assurance maladie), que puis-je faire ?

22. Je ne suis pas d'accord avec la décision du médecin du travail, quels sont mes recours ? Doivent-ils être effectués dans un délai précis ?

23. Le médecin du travail vient de me déclarer inapte. Que va faire mon employeur maintenant ?

24. J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur me propose un nouveau poste (poste de reclassement), puis-je le refuser ? Quelles pourraient être les conséquences de mon refus ?

25. J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur peut-il me proposer un poste de reclassement avec une baisse de salaire ? Puis-je refuser ?

La rupture du contrat de travail 24

26. Je suis en arrêt de travail, mon employeur peut-il me licencier ?

27. Je suis en arrêt de travail et mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement, est-ce possible ? Si oui, suis-je obligé de m'y rendre ?

28. On me parle de licenciement qui pourrait être nul. Dans quels cas retient-on cette qualification ? Quelles en sont les conséquences sur le contrat de travail ?

29. Quelles sont les sanctions financières d'un licenciement nul ?

30. La rupture conventionnelle de mon contrat de travail peut-elle être conclue au cours d'une procédure d'inaptitude médicale ?

Les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitude 26

31. J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?

32. Quelles sont les différences indemnitaires entre le licenciement consécutif à une inaptitude médicale d'origine non professionnelle et le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle)?

33. Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais je n'ai pas encore reçu la réponse. Quelle indemnité doit me verser mon employeur ?

Les pistes possibles en cas d'inaptitude 27

34. Je suis en arrêt de travail, je sais que je ne pourrai pas reprendre mon poste de travail. Que puis-je faire ?

35. Je suis reconnu travailleur handicapé ou je suis en attente de cette reconnaissance par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Existe-t-il des dispositifs spécifiques

pour mon reclassement ou ma réorientation professionnelle ? A qui s'adresser ?

36. Puis-je demander une retraite au titre de l'inaptitude ?

Autres questions 29

37. Je reviens d'un arrêt de travail prolongé. Je n'avais pas pu bénéficier de l'ensemble de mes droits à congés payés avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise. Sont-ils perdus ? En ai-je acquis pendant ma période d'arrêt ?

III - Questions / Réponses des employeurs

Problèmes de santé du salarié et contrat de travail 30

38. Je suis employeur, le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste, que devient le contrat de travail ?

39. Mon apprenti a de réelles difficultés sur son poste de travail liées à son état de santé, que peut-on faire ?

Le cas de l'aptitude au poste avec réserves 31

40. Un de mes ouvriers a été déclaré apte à son poste mais avec des réserves, qu'est-ce que cela signifie ? A qui dois-je m'adresser pour clarifier la situation ?

Les deux visites médicales de la procédure d'inaptitude et la rémunération du salarié entre ces visites 32

41. A partir de quelle durée d'arrêt dois-je obligatoirement soumettre mon personnel à une visite médicale de reprise par le médecin du travail ?

42. La procédure d'inaptitude en deux visites peut-elle se dérouler alors que le salarié est en arrêt de travail ?
43. Dois-je assurer une rémunération à mon salarié entre les deux visites médicales de la procédure réglementaire d'inaptitude médicale ?

Obligation de reclassement 33

44. Le médecin du travail m'indique que mon salarié est inapte à tous les postes dans l'entreprise. Suis-je dispensé de le reclasser ?

45. Le reclassement pour inaptitude proposé à mon salarié n'a pas donné lieu à la consultation préalable des délégués du personnel. Quelles peuvent en être les conséquences ?
46. Le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son

poste de travail à l'issue des deux visites réglementaires et il n'existe aucun autre poste pour lui dans l'entreprise. Que dois-je faire maintenant ?

La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude du salarié 35

47. Quelles règles particulières dois-je appliquer pour licencier un de mes salariés, représentant du personnel, reconnu inapte par le médecin du travail ?
48. Je licencie un de mes employés pour inaptitude médicale avec impossibilité de reclassement, que dois-je lui verser comme indemnités ?
49. Un salarié de mon entreprise a été déclaré inapte. Puis-je lui proposer une rupture conventionnelle ?
50. Un de mes salariés sous CDD a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis-je rompre le contrat ?

Le contentieux éventuel lié au licenciement 36

51. J'ai licencié un employé pour inaptitude médicale mais l'avis d'inaptitude du médecin du travail a été annulé par l'inspecteur du travail, dois-je le réintégrer ?
52. Un de mes salariés m'informe qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que ses conditions d'emploi seraient contraires aux recommandations mentionnées sur le dernier avis du médecin du travail. Est-ce possible ? Quelles en sont les conséquences ? Qui valide cette décision ?

Retour à la **Table des Matières**

I
Les notions d'inaptitude et d'invalidité

Détection et déclaration de l'inaptitude

1) Qu'est-ce que l'inaptitude médicale au poste de travail ?

L'inaptitude médicale au poste de travail est une décision prononcée par le médecin du travail lors d'une visite médicale.
Elle atteste que l'état de santé du salarié n'est pas compatible avec le travail qu'il doit effectuer.

Attention ! L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas :
- un avis concernant les compétences professionnelles,
- un arrêt de travail (c'est le médecin traitant qui le prescrit),
- une invalidité (c'est le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie qui en décide).

2) Qui déclare l'inaptitude au poste de travail : le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées au sein des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) ?

C'est le médecin du travail et lui seul qui peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail.
Il connaît vos conditions de travail et c'est lui qui a le pouvoir de prononcer une éventuelle inaptitude professionnelle.
Si vous n'êtes pas d'accord avec l'avis du médecin du travail, vous pourrez le contester par lettre adressée à l'inspecteur du travail.

3) Comment se déroule la procédure de reconnaissance de l'inaptitude ?

La décision de déclarer un salarié inapte n'est prise, en principe, qu'au terme de 2 visites médicales espacées de 2 semaines. Entre ces 2 visites, le médecin du travail doit réaliser une étude de poste du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise.

Toutefois, l'inaptitude au poste de travail peut être constatée :
- en une seule visite en cas de danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ;
- en une seule visite de reprise, lorsqu'une visite de préreprise obligatoire a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

Voir questions 17, 19

Retour au **Sommaire**

4) Mon médecin traitant m'annonce qu'une inaptitude à mon poste de travail actuel est vraisemblable, que puis-je faire ?

Vous pouvez, de votre propre initiative ou par l'intermédiaire de votre médecin traitant, demander un rendez-vous au médecin du travail pour qu'il envisage avec vous les possibilités de reprise dans votre entreprise. Cette démarche peut être engagée même si vous êtes actuellement en arrêt de travail.

Un temps partiel thérapeutique peut aussi être envisagé afin de permettre une reprise progressive de votre activité professionnelle.
Vous pouvez demander à votre médecin traitant, si votre état de santé le justifie, de constituer un dossier de pension d'invalidité.

Si vous avez au moins 60 ans (seuil progressivement porté à 62 ans dans le cadre de la réforme des retraites), vous pouvez faire une demande de retraite au titre de l'inaptitude.

Voir questions 13, 42

La notion d'invalidité : différences avec l'inaptitude

5) Qu'est-ce que l'invalidité ? Qui la décide ?

L'invalidité est un statut accordé, sur des critères de santé, par le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie. Elle donne droit au versement d'une pension d'invalidité.

L'invalidité concerne les salariés dont la capacité de travail ou de gains est réduite d'au moins deux tiers suite à une maladie ou un accident, tous deux d'origine non professionnelle.

Elle est définie par le Code de la Sécurité Sociale. Elle peut être :

- **de première catégorie :**
  « invalides capables d'exercer une activité rémunérée » ;
- **de deuxième catégorie :**
  « invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque » ;
- **de troisième catégorie :**
  « invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ».

Ce classement dans une catégorie n'est pas définitif, une personne invalide peut par exemple passer de la 2e catégorie à la 1ere catégorie si son état de santé s'améliore.

Mais, quelle que soit la catégorie d'invalidité accordée, rien n'interdit au regard du droit du travail, au salarié de reprendre une activité professionnelle (salariée ou non ; à temps plein ou à temps partiel). Le montant de la pension sera alors réévalué en fonction de ses nouveaux revenus professionnels.

6) Dois-je informer mon employeur de ma mise en invalidité ?

Non, vous n'avez aucune obligation d'informer votre employeur de votre mise en invalidité quelle que soit la catégorie. En effet, l'invalidité prononcée par le médecin conseil n'a pas d'incidence sur le contrat de travail.

Si vous en informez votre employeur, celui-ci est alors dans l'obligation d'organiser une visite de reprise avec votre médecin du travail, sauf si vous avez manifesté votre volonté de ne pas reprendre votre poste.

L'inaptitude et l'invalidité étant deux notions distinctes, vous ne pouvez pas vous soustraire à la visite de reprise avec le médecin du travail à l'issue de vos arrêts de travail. Mais, la mise en invalidité ne peut justifier la rupture de votre contrat de travail. C'est l'inaptitude médicale au poste avec impossibilité de reclassement qui peut entraîner une procédure de licenciement.

Enfin, il est à souligner qu'en cas de reprise d'une activité salariée, la pension d'invalidité peut être réduite ou suspendue.

7) Je suis en arrêt prolongé et par ailleurs reconnu invalide 2ème catégorie, mais mon état de santé s'améliore ; si je décide de reprendre le travail, mon employeur, qui connaît parfaitement ma situation, peut-il s'y opposer ?

Non, l'employeur ne peut s'opposer à votre reprise du travail dès lors que vous n'êtes plus en arrêt de travail. Il doit cependant organiser une visite de reprise auprès de votre médecin du travail, qui pourra lui seul se prononcer sur votre aptitude médicale à reprendre le travail. Cet avis médical, s'il est favorable, peut comporter des restrictions et/ou des suggestions d'aménagement pour faciliter votre reprise.

C'est cet avis médical du médecin du travail que l'employeur peut contester auprès de l'inspecteur du travail.

Pour préparer au mieux votre reprise, il est souhaitable que vous demandiez une visite, dite de « préreprise », auprès de votre médecin du travail avant la fin de votre arrêt. Cette visite permettra d'envisager votre retour dans l'entreprise et de réfléchir aux éventuels aménagements qui pourraient faciliter votre retour au travail.

Cette visite de préreprise doit, depuis le 1er juillet 2012, vous être systématiquement proposée dès lors que votre arrêt de travail dépasse trois mois.

8) Le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie m'annonce une invalidité, que se passe-t-il pour mon contrat de travail ?

La mise en invalidité n'a pas de conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail. En effet, seul l'avis d'inaptitude au poste de travail, délivré par le médecin du travail, peut s'imposer à l'employeur.

II
Questions / réponses des salariés

Les interlocuteurs et les démarches en cas de problèmes de santé ou d'inaptitude

9) Je me sens de plus en plus fatigué, stressé et incapable de suivre le rythme de travail, à qui dois-je exposer mes problèmes de santé ?

C'est au médecin du travail de votre entreprise que vous devez exposer vos problèmes de santé, surtout s'ils sont en lien avec l'organisation du travail, car c'est lui qui peut proposer des solutions alternatives à cette organisation semble-t-il stressante.

Si vos problèmes de santé sont plutôt en lien avec des problèmes personnels, il faut dans un premier temps en parler à votre médecin traitant qui entreprendra le traitement nécessaire. Par contre, avant la reprise de travail, il serait bien de prévoir une visite de préreprise afin qu'il y ait un lien entre vous, le médecin traitant et le médecin du travail pour envisager à quel poste vous pouvez reprendre votre travail, tout en gardant un bon état de santé.

Voir question 13

10) J'occupe un emploi de caissière à temps partiel dans un hypermarché mais je souffre d'une tendinite de l'épaule. A qui dois-je m'adresser pour espérer voir ma situation de travail s'améliorer ?

Il faut demander à rencontrer le médecin du travail de votre entreprise pour lui exposer les difficultés que vous rencontrez, envisager les aménagements de votre poste et conditions de travail, étudier toutes les autres possibilités concernant votre situation :

- en lien avec votre médecin traitant : il peut être envisagé un traitement médical, une intervention chirurgicale, un arrêt temporaire de travail suivi éventuellement d'un temps partiel thérapeutique ;
- en lien avec votre employeur : le médecin du travail peut faire des propositions de reclassement sur des postes compatibles avec votre état de santé.

Voir questions 11,16

11) Qui fait la déclaration de maladie professionnelle ?

La déclaration de la maladie professionnelle est réalisée par vous-même (ou vos ayants droit) et doit être transmise à la Caisse d'assurance maladie dans un délai de 15 jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie.

Cette déclaration doit être accompagnée d'un certificat médical initial, qui fait état du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle. Ce certificat est établi par un médecin qu'il soit généraliste, spécialiste ou médecin du travail.
Soulignons que si vous décidez de ne pas déclarer immédiatement la maladie professionnelle à votre caisse, vous gardez néanmoins pendant deux ans maximum, à compter de la date du certificat médical initial, la possibilité de le faire.

12) Je suis en arrêt de travail après une crise de nerf au bureau ; je suis très angoissé, ne dors plus la nuit, y pense tout le temps, je me sens incapable de retourner au travail où d'autres collègues sont également sous pression et stressés. A qui puis-je demander conseil ?

Vous devez demander à rencontrer le médecin du travail pour lui faire part de vos difficultés qui paraissent en lien avec votre travail et semblent également toucher d'autres salariés de votre service. Il abordera avec vous la question de votre aptitude et les conditions d'une éventuelle reprise. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles, telles qu'aménagements ou transformations de postes, justifiées par l'état de votre santé psychique. Il peut aussi proposer des mesures touchant l'organisation du travail au niveau collectif.
Le CHSCT ou les délégués du personnel de l'établissement sont aussi à même de débattre de cette situation qui ne se résume pas, semble-t-il, à un conflit individuel. Le médecin du travail participe au CHSCT qui comprend également l'employeur, des représentants du personnel, l'inspecteur du travail, un représentant de la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail). Le CHSCT est habilité à enquêter à partir des éléments s'ils dévoilent une dégradation des conditions de travail pouvant mettre en cause l'organisation du travail.

13) Je suis en arrêt depuis plusieurs semaines. Je ne sais pas si mon état de santé me permettra de reprendre mon travail. Puis-je demander une visite au médecin du travail ?

Oui, ce sera une visite de préreprise.
Elle est même obligatoire pour un arrêt de plus de trois mois. Elle doit, dans ce cas, être organisée par le médecin du travail à votre demande ou à l'initiative de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité Sociale.
Lors de l'examen de préreprise le médecin du travail pourra recommander, en vue de votre maintien dans l'emploi, des aménagements de votre poste de travail, des mesures de reclassement, des formations...

Voir questions 4, 42

14) A mon retour d'arrêt, autorisé par mon médecin traitant, puis-je refuser de me soumettre à la visite médicale avec le médecin du travail ?

Non, car la visite médicale de reprise auprès du médecin du travail est obligatoire pour les salariés : le refus de s'y soumettre peut être constitutif d'une faute grave.

L'employeur a l'obligation d'organiser cette visite de reprise dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ;
- lorsqu'il a connaissance du classement en invalidité du salarié.

Elle doit avoir lieu lors de la reprise et au plus tard dans les 8 jours.

15) Je viens de reprendre mon travail après un arrêt d'un mois et je n'ai pas de rendez-vous programmé avec mon médecin du travail. Est-ce normal ?

Cette situation pose parfois difficulté.
Votre employeur est tenu de demander sans délai une visite de reprise qui doit avoir lieu dans les 8 jours.

S'il prend le risque de vous laisser reprendre votre travail sans organiser la visite de reprise, il devra en assumer les conséquences. En effet, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel.
En pratique, si l'employeur ne demande pas cette visite, vous pouvez solliciter directement un rendez-vous auprès du médecin du travail en informant votre employeur de votre démarche.

16) Comment bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?

À l'issue d'un arrêt de travail, quelle que soit sa durée, le salarié peut être autorisé, dans certains cas, à reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique (appelé communément «mi-temps thérapeutique»).

La reprise du travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut ne pas être immédiatement consécutive à l'arrêt de travail. En effet, le salarié peut en bénéficier après une période de reprise à temps complet, s'il s'avère que cette reprise à temps plein était prématurée.
Le salarié peut alors percevoir des indemnités journalières, en plus de son salaire, dans la limite d'une durée de 12 mois.

Cas autorisés

La reprise à temps partiel est préconisée :

- soit lorsque le médecin traitant (ou le médecin qui a prescrit les arrêts de travail) estime que le salarié ne peut pas reprendre d'emblée son activité au niveau de la durée du travail où il l'exerçait, mais que la reprise du travail contribuerait toutefois à son rétablissement (ce dispositif concerne aussi bien les salariés à temps complet qu'à temps partiel),
- soit lorsque le salarié doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Démarches

Le médecin traitant du salarié prescrit une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique en précisant le pourcentage d'activité (reprise à mi-temps, par exemple).

Le médecin traitant, le salarié ou le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie peuvent demander une visite de préreprise au médecin du travail pour que celui-ci vérifie auprès de l'employeur la possibilité de reprise à temps partiel. Si l'employeur est dans l'impossibilité d'aménager le poste du salarié, compte tenu du fonctionnement de l'entreprise, le salarié peut alors demander la prolongation de son arrêt de travail.

Le salarié adresse la prescription à sa Caisse d'assurance maladie, accompagnée d'une attestation de son employeur précisant les éléments suivants :

a) l'accord de principe de l'employeur pour cette reprise à temps partiel thérapeutique,
b) l'emploi du salarié concerné,
c) la rémunération correspondante.

La Caisse d'assurance maladie accorde ou non l'autorisation de reprise à temps partiel. En cas d'accord, le salarié effectue une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail.

En cas d'avis favorable à la reprise du travail, le salarié et l'employeur s'accordent sur la répartition des heures de travail.

La procédure d'inaptitude

17) Les deux visites médicales de la procédure d'inaptitude doivent-elles être obligatoirement séparées de deux semaines ? En accord avec mon employeur, puis-je demander à raccourcir ce délai ? Que se passe-t-il si je suis convoqué par le médecin du travail, à la seconde visite, un mois après la première ?

Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude en 2 visites, le médecin du travail ne peut prononcer une inaptitude qu'après 2 examens médicaux séparés d'au moins 2 semaines.
Il s'agit d'un délai minimum, qui ne peut être raccourci, même si votre employeur et vous-même êtes d'accord. Le non-respect de ce délai minimal réglementaire entraine la nullité du licenciement.
Le fait d'être convoqué au second examen un mois après la première visite ne remet pas en cause la procédure qui suit son cours puisque ni le code du travail, ni la jurisprudence, ne définissent à ce jour de délai maximum. Toutefois, le dépassement ne doit pas être important et doit pouvoir être justifié.

Voir questions 3,19

18) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail par le médecin du travail lors de la visite de reprise d'hier, au retour d'un arrêt de travail. Combien de temps peut-il s'écouler avant mon licenciement ?

Cette visite de reprise constitue vraisemblablement la première des deux visites prévues par la procédure d'inaptitude. Il est en effet exceptionnel que le médecin du travail constate l'inaptitude après un seul examen médical. En principe, elle est prononcée après deux examens médicaux espacés d'au moins deux semaines.

Après le second examen qui confirme l'inaptitude, votre employeur doit rechercher un reclassement compatible avec votre état de santé. Il ne pourra procéder à votre licenciement qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement.
Á défaut de reclassement dans l'entreprise ou de licenciement à l'issue du délai d'un mois à compter de la seconde visite médicale, votre employeur devra, dès l'expiration de ce délai, reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat, même si aucun travail n'est plus exécuté en contrepartie.

Au total, il peut donc s'écouler jusqu'à un mois et demi entre la visite de reprise et le licenciement ou la reprise du salaire, à défaut de reclassement.

Voir questions 23, 26, 27, 30, 38

19) Qui apprécie la situation de danger immédiat permettant de constater l'inaptitude en une seule visite ?

C'est le médecin du travail qui atteste dans son avis de la situation de danger immédiat pour la santé du salarié ou sa sécurité ou celle des tiers. L'avis doit impérativement mentionner la situation de danger en toutes lettres ou bien, en se référant expressément à l'article R 4624-31 du code du travail, préciser qu'une seule visite est effectuée.

Voir questions 3,17

20) J'ai eu ma première visite de reprise, une deuxième est prévue dans deux semaines, puis-je prétendre à une rémunération durant cette période ?

Deux cas sont à envisager :
1er cas : le médecin du travail vous a déclaré inapte lors de la première visite (l'avis médical indique, par exemple, « inapte au poste à revoir dans 2 semaines » ou « inapte au poste dans sa configuration actuelle »). Dans la mesure où vous ne pouvez pas travailler, votre employeur n'est pas tenu de vous verser de rémunération durant les deux semaines si la seconde visite médicale confirme l'inaptitude. Pour que vous puissiez bénéficier d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) et, le cas échéant, d'indemnités complémentaires, votre médecin traitant devra vous délivrer un arrêt de travail.

2ème cas : lors de la visite de reprise, le médecin du travail a délivré un avis d'aptitude avec des réserves importantes et il a prévu de vous revoir dans deux semaines, pour autant vous êtes à la disposition de l'entreprise pour travailler. Votre employeur est tenu de vous proposer un travail compatible avec votre état de santé et de vous verser une rémunération pendant les deux semaines. Si la proposition qui vous est faite est incompatible avec les recommandations du médecin du travail, vous pouvez la refuser et votre employeur doit en rechercher une nouvelle, si besoin après avoir sollicité l'avis du médecin du travail. Pour ne pas avoir à assurer les salaires, votre employeur doit pouvoir démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail, à savoir que pour des raisons propres à l'entreprise, il lui est impossible de respecter les réserves médicales (sur un fondement organisationnel ou économique).

Voir questions 23, 38, 40, 43

21) La Sécurité Sociale a suspendu mes indemnités journalières. Mon médecin traitant, ainsi que mon médecin du travail vu en visite de préreprise estiment qu'un retour au travail serait prématuré. Je n'ai donc plus aucun revenu (ni salaire, ni indemnités journalières de la Caisse d'assurance maladie), que puis-je faire ?

Vous pouvez former un recours auprès de la Sécurité Sociale, afin que le versement de vos indemnités journalières soit repris.
Ce recours est prévu par les textes du Code de la Sécurité Sociale dans

un délai d'un mois à partir de la date de la notification de la décision contestée. Une expertise médicale devra alors être réalisée auprès d'un médecin expert choisi d'un commun accord par votre médecin traitant et le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie. C'est après avoir reçu le rapport du médecin expert que la Caisse d'assurance maladie décidera si le paiement des indemnités journalières doit être repris ou non. Les frais de cette expertise sont à la charge de la Caisse, excepté si votre contestation est jugée manifestement abusive.

22) Je ne suis pas d'accord avec la décision du médecin du travail, quels sont mes recours ? Doivent-ils être effectués dans un délai précis ?

Le code du travail ne prévoit qu'une seule voie de recours contre l'avis prononcé par le médecin du travail.
L'employeur ou le salarié peut saisir l'inspecteur du travail dont relève l'établissement. L'inspecteur du travail prend sa décision après avoir obtenu l'avis du médecin inspecteur du travail. Le médecin inspecteur du travail rend son avis après avoir examiné la situation médicale du salarié, le poste de travail et les conditions de travail.
Les voies et les délais de recours sont obligatoirement mentionnés sur l'avis médical.
L'avis d'aptitude ou d'inaptitude peut être contesté dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'inspecteur du travail.
Il est prévu un délai de contestation particulier de 15 jours pour les avis concernant les salariés :

- affectés à des travaux les exposant à des agents chimiques dangereux ;
- travaillant en milieu hyperbare ;
- exposés à des rayonnements ionisants.

Voir question 51

23) Le médecin du travail vient de me déclarer inapte. Que va faire mon employeur maintenant ?

Votre employeur doit impérativement procéder à une recherche de reclassement, que votre inaptitude ait ou non une origine professionnelle. C'est une obligation qui s'impose à lui, même dans les cas suivants :

- vous ne souhaitez pas reprendre le travail,
- vous avez été déclaré inapte par le médecin du travail à tout poste dans l'entreprise,
- vous êtes en invalidité,
- votre contrat de travail est un contrat à durée déterminée (CDD),
- votre employeur a repris le versement des salaires.

Il doit tenir compte des indications et recommandations du médecin du travail et la recherche doit être effectuée par tout moyen, au besoin

par mutation, transformation de poste, ou aménagement du temps de travail, sur un poste adapté à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.
La recherche de reclassement doit être faite dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise qui vous emploie, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation, ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation du personnel.
Si votre inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, vous pouvez prétendre dans l'attente de votre reclassement ou de votre licenciement à une indemnité temporaire d'invalidité (ITI) qui vous sera versée par la Caisse d'assurance maladie. Cette indemnité est accordée par la Caisse après enquête, au vu d'un formulaire rempli par le médecin du travail.
Au-delà d'un mois, que votre inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, votre employeur devra reprendre le versement de votre salaire jusqu'à votre reclassement ou votre licenciement. La reprise du paiement du salaire ne décharge pas votre employeur de son obligation de poursuivre ses recherches de reclassement.

Voir questions 18, 26, 27, 38, 44, 46

24) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur me propose un nouveau poste (poste de reclassement), puis-je le refuser ? Quelles pourraient être les conséquences de mon refus ?

Tout dépend du reclassement qui vous est proposé. Sans envisager ici tous les cas, deux hypothèses principales peuvent être examinées : (a) le poste de travail proposé est comparable au précédent (maintien du salaire, de la durée de travail, de la qualification) ou bien (b) il y a modification de votre contrat de travail (baisse de salaire ou poste à moindre qualification ou encore passage contraint à temps partiel...).

(a) Si le poste proposé respecte les recommandations mentionnées par le médecin du travail dans son dernier avis et s'il n'y a pas de modifications fondamentales par rapport au poste de travail, alors votre employeur peut vous imposer ce changement de poste. Votre refus pourrait déclencher une procédure de licenciement. L'indemnité légale de licenciement reste due (le licenciement étant motivé par l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement), mais pas l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (indemnité égale au double de l'indemnité légale).

(b) En cas de modification de votre contrat de travail, vous pouvez refuser le nouveau poste et ce refus ne peut, en soi, être une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il appartient à votre employeur d'en tirer les conséquences, par une recherche de nouvelle proposition de reclassement.

Voir questions 18, 38, 44

25) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur peut-il me proposer un poste de reclassement avec une baisse de salaire ? Puis-je refuser ?

L'employeur doit rechercher un poste de reclassement qui respecte les préconisations du médecin du travail. A ce titre, il peut vous proposer un nouveau poste de travail éventuellement moins bien classé dans la grille salariale donc avec à la clef une baisse de salaire. Il s'agit là d'une modification de votre contrat de travail que vous pouvez refuser, sans commettre de faute. Mais, si le reclassement sur un poste compatible avec votre état de santé et comparable au précédent n'est effectivement pas possible, votre employeur pourra vous licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Voir questions 18, 38, 44

La rupture du contrat de travail

26) Je suis en arrêt de travail, mon employeur peut-il me licencier ?

Oui, mais seulement dans certains cas et sous certaines conditions.
Le licenciement ne peut pas être motivé par votre état de santé. En effet, licencier un salarié en raison de sa maladie est une mesure discriminatoire sanctionnée par la nullité.
Si vous êtes en arrêt de travail, en raison d'un accident ou d'une maladie qui n'ont pas une origine professionnelle, votre employeur pourra vous licencier :

- pour un motif personnel (comportement fautif tel que la non justification des absences, insuffisance professionnelle ...), dès lors qu'il n'y a pas de lien avec l'état de santé ;
- en raison de l'impossibilité de maintenir le contrat mais pour un motif autre que l'état de santé (il s'agit souvent d'un motif économique) ;
- s'il est constaté, d'une part, que les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise, et d'autre part, que ces perturbations rendent nécessaire le remplacement définitif. Ces deux conditions sont cumulatives. Cependant, votre convention collective (ou accord d'entreprise) peut comporter une clause de garantie d'emploi qui rend impossible votre licenciement avant l'expiration d'un certain délai d'absence.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les cas de rupture du contrat de travail seront plus restreints : les deux seuls cas pouvant justifier le licenciement sont une faute grave du salarié ou l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat. Cette impossibilité doit être justifiée et non liée à l'accident du travail ou à la maladie.

27) Je suis en arrêt de travail et mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement, est-ce possible ? Si oui, suis-je obligé de m'y rendre ?

Oui. Si votre employeur envisage votre licenciement, il doit vous convoquer à un entretien préalable même si vous êtes encore en arrêt de travail.
Il est souhaitable que cet entretien soit fixé par l'employeur à une heure située pendant la plage d'autorisation de sortie. Si vous n'êtes pas autorisé à sortir ou pas en mesure de vous rendre personnellement à la convocation, votre employeur pourra :

- soit fixer un second entretien à une nouvelle date,
- soit vous donner la possibilité de vous faire représenter,
- soit vous informer des motifs du licenciement envisagé et vous inviter à communiquer vos observations par courrier.

Vous pouvez ne pas vous présenter à cet entretien, cependant la procédure de licenciement suivra son cours.

28) On me parle de licenciement qui pourrait être nul. Dans quels cas retient-on cette qualification ? Quelles en sont les conséquences sur le contrat de travail ?

La nullité du licenciement qualifie, en particulier, tout licenciement fondé sur l'état de santé du salarié ou son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, avec impossibilité avérée de reclassement. Il s'agit alors d'un motif discriminatoire.

C'est aussi le cas pour un licenciement que l'employeur justifie par un classement en invalidité. C'est encore le cas s'il s'agit d'une inaptitude qui n'a pas été régulièrement prononcée, par exemple constatée moins de 14 jours à compter de la date du premier examen médical ou au terme d'une seule visite médicale, sauf situation d'urgence. Est également frappé de nullité, le licenciement prononcé au cours de la suspension du contrat d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Un licenciement nul ouvre droit pour le salarié à la réintégration dans son emploi dans l'entreprise.

29) Quelles sont les sanctions financières d'un licenciement nul ?

Dans l'hypothèse où le salarié ne réclame pas sa réintégration, il a droit, indépendamment de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, à la réparation du licenciement illicite et à des dommages et intérêts au titre du préjudice (perte de salaires, ...). Ces indemnités peuvent se cumuler sauf si le juge alloue une somme globale réparant l'ensemble du préjudice.

30) La rupture conventionnelle de mon contrat de travail peut-elle être conclue au cours d'une procédure d'inaptitude médicale ?

Non. La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, n'a pas pour objet de contourner la procédure de rupture pour inaptitude médicale au poste de travail qui offre des garanties particulières. Le salarié ne peut, même volontairement, renoncer à cette protection dite «d'ordre public». Dans ce cas, l'homologation prévue par la loi sera refusée.

Voir question 49

Les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitude

31) J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?

Non, aucune indemnité de préavis n'est due par votre employeur en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.
En revanche, si cette inaptitude a une origine professionnelle, vous bénéficiez alors d'une indemnité compensatrice qui est d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis.
Dans les deux cas, votre contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement, ce qui vous permet de vous inscrire immédiatement à Pôle Emploi.

32) Quelles sont les différences indemnitaires entre le licenciement consécutif à une inaptitude médicale d'origine non professionnelle et le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ?

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude médicale d'origine non professionnelle, sous réserve d'avoir au moins un an d'ancienneté, vous bénéficiez de l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante :

- 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté.

Si vous avez plus de dix ans d'ancienneté, vous devez ajouter :

- 2/15e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Exemple : Salaire de 1500 € brut mensuel en moyenne et 15 ans d'ancienneté
Indemnité de licenciement :
(1/5 de 1500) x 15 = 4500 €
(2/15 de 1500) x 5 = 1000 €
Total = 5500 €

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous bénéficiez, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité spéciale de licenciement, qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi que d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis.
La convention collective applicable à votre entreprise peut éventuellement vous faire bénéficier de dispositions plus favorables.
Attention, la durée du préavis non exécuté est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté déterminant le montant de l'indemnité de licenciement, mais ce uniquement en cas d'inaptitude non professionnelle.
Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

Voir question 48

33) Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais je n'ai pas encore reçu la réponse. Quelle indemnité doit me verser mon employeur ?

Dans la mesure où vous avez établi une déclaration tendant à la reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie qui a fondé votre inaptitude, votre employeur, informé par la Caisse d'assurance maladie, doit la prendre en compte et vous verser l'indemnité spéciale de licenciement.
Toutefois, il peut paraître prudent de ne pas disposer de la somme résultant de cette indemnité dans l'attente de la décision de la Caisse d'assurance maladie et des recours ultérieurs qui pourraient être engagés, tant par vous que par votre employeur.

Les pistes possibles en cas d'inaptitude

34) Je suis en arrêt de travail, je sais que je ne pourrai pas reprendre mon poste de travail. Que puis-je faire ?

Il vous est conseillé d'anticiper.
Vous pouvez demander à voir votre médecin du travail. Vous en avez le droit y compris durant votre arrêt de travail. Vous pourrez réfléchir avec lui sur les différentes solutions en fonction de votre état de santé : aménagement du poste de travail, reclassement à un autre poste de travail dans l'entreprise ou dans une autre entreprise en bénéficiant si besoin de formation (bilan de compétence, congé individuel de formation...).
Votre médecin du travail pourra, avec votre accord, contacter votre employeur pour préparer votre reprise du travail.

Voir questions 4, 13, 16, 42

35) Je suis reconnu travailleur handicapé ou je suis en attente de cette reconnaissance par la MDPH (Maison Départementale de la Personne Handicapée). Existe-t-il des dispositifs spécifiques pour mon reclassement ou ma réorientation professionnelle ? A qui s'adresser ?

Oui, il existe notamment :

- le CRE (Contrat de Rééducation chez l'Employeur), qui s'exécute au sein même de l'entreprise, peut être utilisé pour accompagner un changement de poste nécessitant une formation, ou se réaccoutumer à l'ancien métier, ou se réinsérer professionnellement dans une autre entreprise ;
- le MOAIJ (Module d'Orientation Approfondie pour les assurés en Indemnités Journalières) qui s'adresse à des salariés qui ne peuvent faire l'objet d'un maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ce module se déroule sur 8 semaines durant l'arrêt de travail. Il permet notamment d'établir un projet professionnel et de le vérifier en entreprise. Il faut que le médecin du travail ait émis une présomption d'inaptitude médicale à votre poste sans possibilité de reclassement dans l'entreprise ;
- la formation en centre de rééducation fonctionnelle ;
- des aides à l'aménagement des postes de travail par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).

Vous pouvez vous adresser :

- à votre médecin du travail ;
- au service social de la CARSAT ou de la MSA ;
- au SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) ou à l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour le secteur médico-social ;
- à la MDPH (Maison Départementale de la Personne Handicapée).

Pour information

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5000 salariés assure, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses travailleurs handicapés, malades et blessés.

36) Puis-je demander une retraite au titre de l'inaptitude ?

Si vous êtes reconnu inapte au travail, vous pouvez bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (même si vous ne justifiez pas de la durée requise d'assurance), sous trois conditions cumulatives :

- vous avez au moins 60 ans : cet âge va progressivement augmenter jusqu'à 62 ans en fonction de la date de naissance de l'assuré selon le calendrier d'augmentation de l'âge légal prévu par la réforme des retraites de 2010 ;
- vous êtes atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée d'au moins 50 % ;

- vous n'êtes pas en mesure de poursuivre votre activité professionnelle.

En cas de cessation d'activité professionnelle depuis plus de 5 ans, seules les deux premières conditions sont exigées.
La demande doit être faite au moment de la liquidation de la retraite auprès du médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie.
Une majoration pour tierce personne existe pour les personnes nécessitant de l'aide pour accomplir les actes ordinaires du quotidien. Cette condition médicale doit être satisfaite avant que l'intéressé ait atteint l'âge de la retraite à taux plein.

Autres questions

37) Je reviens d'un arrêt de travail prolongé. Je n'avais pas pu bénéficier de l'ensemble de mes droits à congés payés avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise. Sont-ils perdus ? En ai-je acquis pendant ma période d'arrêt ?

Il nous faut distinguer la question des droits à congés déjà acquis, et non pris, avant l'arrêt de travail et celle de l'acquisition de nouveaux droits à congés pendant l'arrêt.

Les congés acquis avant l'arrêt de travail

Si votre arrêt de travail est lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés acquis avant cet arrêt devront être reportés après votre date de reprise du travail. En cas d'arrêt de travail pour une origine non professionnelle, la situation est identique car la finalité des congés est bien de permettre au salarié de bénéficier d'un temps de repos. Toutefois, ni les textes, ni les tribunaux, ne définissent le terme de la période de report pour la prise effective de ce droit à repos.

L'acquisition de droits à congés pendant l'arrêt de travail

Pour le calcul des droits à congés payés, seules les périodes d'absence liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont à coup sûr assimilées à du travail effectif dans la limite d'un an par le code du travail.
Cependant, la loi pourrait évoluer sur l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle afin notamment de garantir aux salariés un droit à un congé annuel d'une durée minimale de 4 semaines tel que prévu par la directive européenne sur le temps de travail.
Ainsi, la Cour de Cassation considère que l'accident de trajet doit être assimilé à un accident du travail pour l'ouverture du droit à congés.
Dans tous les cas, il est recommandé de consulter votre convention collective qui peut prévoir des dispositions plus favorables que le code du travail.

III
Questions / réponses des employeurs

1. Problèmes de santé du salarié et contrat de travail

38) Je suis employeur, le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste, que devient le contrat de travail ?

L'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail n'a aucune incidence définitive sur le contrat de travail.
La visite de reprise a mis fin à la suspension du contrat de travail, mais ne vous ne pouvez pas réintégrer le salarié déclaré inapte à son poste de travail.
Vous devez impérativement procéder à une recherche de reclassement, que l'inaptitude ait ou non une origine professionnelle. Á défaut de solution de reclassement ou en cas de refus du salarié des postes proposés, vous devrez engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Á noter que durant un mois maximum après l'avis d'inaptitude, le salarié peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'invalidité (ITI), versée par la Caisse d'assurance maladie, seulement si son inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Vous aurez alors huit jours pour renvoyer le formulaire que vous aura remis votre salarié.

Au-delà d'un mois, que son inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, vous devrez verser au salarié la rémunération correspondant au poste qu'il occupait précédemment, jusqu'à son reclassement ou son licenciement.
La reprise du paiement du salaire ne vous décharge pas pour autant de votre obligation de poursuivre vos recherches de reclassement.

Voir questions 1, 18, 23, 24, 25, 44, 49

39) Mon apprenti a de réelles difficultés sur son poste de travail liées à son état de santé, que peut-on faire ?

Qu'il s'agisse d'un apprenti ou de tout autre salarié, en cas de difficultés sur le poste liées à l'état de santé, il convient de contacter le médecin du travail.
En l'absence de solution, telle qu'un aménagement du poste, et si la seule issue envisageable est la rupture du contrat, celle-ci ne pourra intervenir, après la période d'essai, que de deux manières :

- soit par accord des cosignataires, employeur et apprenti (si l'apprenti est mineur, l'accord de ses représentants légaux sera aussi nécessaire). Cette modalité de rupture amiable est possible en cas d'inaptitude médicale dès lors qu'il n'y a pas de possibilité de reclassement. L'accord doit être écrit et notifié au directeur du CFA (Centre de formation des apprentis) et à la chambre consulaire qui le transmet à la DIRECCTE ;
- soit, en l'absence d'accord, par décision du conseil des prud'hommes. La résiliation judiciaire ne peut être prononcée qu'au terme d'une procédure de vérification de l'inaptitude.

Cette vérification peut être engagée à l'initiative de l'apprenti, celle de l'employeur ou du directeur du CFA, ou ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

La vérification prend la forme d'un entretien individuel réalisé par un médecin rattaché à un centre d'information et d'orientation public (ou à un centre créé en application du code de l'artisanat), à défaut, par un médecin du travail, un médecin scolaire ou un médecin attaché à un établissement scolaire.

Pour être complet, rappelons que :

- le contrat d'apprentissage ne peut pas être rompu dans le cadre d'une « rupture conventionnelle » qui est un dispositif réservé aux contrats à durée indéterminée ;
- les dispositions spécifiques organisant la rupture anticipée pour inaptitude du contrat de travail à durée déterminée ne visent pas le contrat d'apprentissage, CDD de type particulier.

Voir questions 30, 49, 52

Le cas de l'aptitude au poste avec réserves

40) Un de mes ouvriers a été déclaré apte à son poste mais avec des réserves, qu'est-ce que cela signifie ? A qui dois-je m'adresser pour clarifier la situation ?

Il est fréquent que le médecin du travail déclare un salarié apte tout en assortissant cette aptitude de préconisations ou de conseils. Dans une telle situation, vous devez prendre en compte cet avis. En cas d'interrogations, vous pourrez utilement contacter le médecin du travail pour avoir des précisions.

Voir question 20

Les deux visites médicales de la procédure d'inaptitude et la rémunération du salarié entre ces deux visites

41) A partir de quelle durée d'arrêt dois-je obligatoirement soumettre mon personnel à une visite médicale de reprise par le médecin du travail ?

Votre personnel doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ;
- lorsqu'il a connaissance du classement en invalidité du salarié.

Cette visite doit avoir lieu lors de la reprise et au plus tard dans les 8 jours.

42) La procédure d'inaptitude en deux visites peut-elle se dérouler alors que le salarié est en arrêt de travail ?

Oui, lorsque le salarié en arrêt de travail pense qu'il ne sera pas en mesure de reprendre son activité professionnelle, il peut demander à bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail.
Si cette visite est qualifiée de visite de reprise, et non de préreprise, par le médecin du travail, alors elle met fin à la suspension du contrat de travail, sans pour autant interrompre l'arrêt de travail du point de vue de la caisse d'assurance maladie donc, sans interrompre le versement des indemnités journalières.
L'avis délivré par le médecin du travail devra déterminer le type de procédure :

- soit il s'agit d'une première visite médicale constatant l'inaptitude, à confirmer par une deuxième visite médicale au moins 2 semaines plus tard après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise faite par le médecin du travail ;
- soit le médecin du travail indique dans son avis que cette visite médicale est à considérer comme la seconde visite médicale constatant l'inaptitude du salarié, compte tenu de la réalisation d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédents.

Un arrêt de travail prescrit entre les deux visites ne suspend pas la procédure d'inaptitude.

Voir questions 4, 13, 26, 27

43) Dois-je assurer une rémunération à mon salarié entre les deux visites médicales de la procédure réglementaire d'inaptitude médicale ?

Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son poste de travail à l'issue de la première visite médicale, l'employeur n'a pas en principe l'obligation de verser une rémunération durant la période séparant les deux examens médicaux.
Il faut toutefois apporter une vigilance particulière à la lecture de la fiche de visite médicale : seule une situation contraignante empêchant l'employeur de fournir du travail peut dispenser celui-ci du paiement de la rémunération si le salarié se tient pour sa part à sa disposition.

Voir question 20

Obligation de reclassement

44) Le médecin du travail m'indique que mon salarié est inapte à tous les postes dans l'entreprise. Suis-je dispensé de le reclasser ?

En tant qu'employeur vous êtes tenu à une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non, totale ou partielle, temporaire ou permanente, qu'elle concerne le poste de travail occupé précédemment ou tout emploi dans l'entreprise, que le salarié soit sous CDI ou CDD, quelles que soient la taille de l'entreprise et l'importance de l'incapacité du salarié.
Cette obligation s'impose même si :

- le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ;
- vous êtes avisé que le salarié est reconnu invalide par la sécurité sociale ;
- le salarié ne manifeste pas le désir de reprendre le travail ;
- vous avez repris le versement des salaires ;
- votre entreprise est en cessation d'activité ou connaît des difficultés d'ordre économique ;
- l'inaptitude du salarié est déclarée à la suite d'un accident du travail survenu chez son ancien employeur. En tant que nouvel employeur, vous êtes néanmoins tenu par l'obligation de reclassement.

Le reclassement doit s'opérer dans un emploi adapté aux capacités du salarié et aussi comparable que possible au précédent emploi. Le salarié inapte est en droit de refuser un poste comportant une modification de son contrat de travail.
Le licenciement ne pourra s'envisager que si vous justifiez :

- de l'impossibilité avérée de reclassement,
- ou du refus du salarié du reclassement proposé. Vous devrez alors pouvoir justifier qu'aucun autre poste compatible avec les préconisations du médecin du travail n'était disponible.

Voir questions 23, 24, 25

45) Le reclassement pour inaptitude proposé à mon salarié n'a pas donné lieu à la consultation préalable des délégués du personnel. Quelles peuvent en être les conséquences ?

L'avis des délégués du personnel n'est requis que lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. En effet, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel avant de proposer au salarié un reclassement. Cette consultation doit avoir lieu après le deuxième examen médical effectué par le médecin du travail et avant la proposition d'un nouveau poste. Le fait de ne pas avoir proposé un autre poste au salarié importe peu. Les délégués du personnel doivent être consultés y compris lorsque l'employeur invoque une impossibilité de reclassement.
La consultation suppose que l'employeur fournisse toutes les informations nécessaires sur le reclassement du salarié.
Le fait que le médecin du travail déclare le salarié inapte à la reprise d'un travail dans l'entreprise et préconise son reclassement hors de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de consulter les délégués du personnel et de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ; l'avis du médecin du travail sur un reclassement externe n'affecte pas les obligations de l'employeur.
L'inobservation de cette formalité est sanctionnée par une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

46) Le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste de travail à l'issue des deux visites réglementaires et il n'existe aucun autre poste pour lui dans l'entreprise. Que dois-je faire maintenant ?

Vous devez élargir vos recherches de reclassement aux autres sociétés du groupe auquel l'entreprise appartient, aux entreprises dont les activités, l'organisation, ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation du personnel, aux entreprises avec lesquelles vous entretenez des relations de partenariat autorisant des possibilités de permutation de personnel et aux entreprises franchisées sous la même enseigne commerciale.
Si vous vous êtes bien assuré de l'impossibilité de reclasser le salarié (après avis des délégués du personnel dans la situation d'une inaptitude d'origine professionnelle) et que vous l'en avez informé par écrit, vous pouvez engager une procédure de licenciement à son encontre sur la base de cette inaptitude.
Si le licenciement n'a pas été notifié dans le délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude, vous devrez reprendre le paiement du salaire.

Voir questions 26, 27, 30, 44

La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude du salarié

47) Quelles règles particulières dois-je appliquer pour licencier un de mes salariés, représentant du personnel, reconnu inapte par le médecin du travail ?

Indépendamment du respect des règles prévues pour tout salarié inapte sous CDI, pour licencier un représentant du personnel, vous devez solliciter et obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Voir question 30

48) Je licencie un de mes employés pour inaptitude médicale avec impossibilité de reclassement, que dois-je lui verser comme indemnités ?

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude médicale d'origine non professionnelle, vous devez verser à votre salarié, ayant au moins un an d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante :

- 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté

Si le salarié a plus de dix ans d'ancienneté, vous devez ajouter :

- 2/15e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.Ex : salaire de 1500 € brut mensuel en moyenne et 15 ans d'ancienneté.

Indemnité de licenciement :

(1/5 de 1500) x 15 = 4500 €
(2/15 de 1500) x 5 = 1000 €
Total = 5500 €

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous devez verser une indemnité spéciale de licenciement (sans condition d'ancienneté pour le salarié), qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis.

La convention collective applicable à votre entreprise peut éventuellement vous imposer des dispositions plus favorables pour le salarié.
Attention, la durée du préavis non exécuté est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté déterminant le montant de l'indemnité de licenciement, mais ce uniquement en cas d'inaptitude non professionnelle.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

49) Un salarié de mon entreprise a été déclaré inapte. Puis-je lui proposer une rupture conventionnelle ?

Non. La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ne peut avoir pour objet de contourner la procédure de rupture pour inaptitude médicale au poste de travail qui offre des garanties particulières. Le salarié ne peut, même volontairement, renoncer à cette protection dite «d'ordre public». Dans ce cas, l'homologation prévue par la loi sera refusée.

Voir question 30

50) Un de mes salariés sous CDD a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis-je rompre le contrat ?

L'inaptitude constatée par le médecin du travail constitue désormais un motif de rupture anticipée du CDD, que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non.
L'obligation de reclassement pèse sur l'employeur dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de CDI. Pour rompre le CDD, l'employeur doit en particulier être en mesure de justifier qu'il a pris en compte les préconisations du médecin du travail et que la recherche de postes de reclassement a été effective, quelle que soit l'origine de l'inaptitude.
En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, la consultation des délégués du personnel s'impose comme pour un CDI. La reprise du versement des salaires à l'expiration du délai d'un mois suivant le dernier avis d'inaptitude, est garantie au salarié sous CDD qui n'est pas reclassé et dont le contrat n'est pas rompu.

Le contentieux éventuel lié au licenciement

51) J'ai licencié un employé pour inaptitude médicale mais l'avis d'inaptitude du médecin du travail a été annulé par l'inspecteur du travail, dois-je le réintégrer ?

Vous n'avez pas d'obligation de réintégrer votre salarié qui avait été licencié pour inaptitude mais son licenciement est alors privé de cause réelle et sérieuse.
En conséquence, le salarié pourra prétendre, non pas à sa réintégration, mais à une indemnité qui ne pourra pas être inférieure au salaire des 6 derniers mois.

Voir question 22

Cependant, dans l'hypothèse où sa réintégration serait envisagée, vous ne pourriez effectivement la réaliser qu'avec l'accord de l'intéressé.

52) Un de mes salariés m'informe qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que ses conditions d'emploi seraient contraires aux recommandations mentionnées sur le dernier avis du médecin du travail. Est-ce possible ? Quelles en sont les conséquences ? Qui valide cette décision ?

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture dont votre salarié peut prendre l'initiative s'il estime que vous avez manqué à vos obligations.
Elle lui permet de rompre son contrat et de quitter immédiatement l'entreprise, en vous informant des faits qu'il vous reproche.
Il doit saisir le juge prud'homal qui vérifiera la réalité et la gravité des faits invoqués.
1ère hypothèse :
Il est établi que vous n'avez pas tenu compte des recommandations du médecin du travail, consignées dans l'avis individuel délivré à l'occasion des visites médicales, le juge devrait, s'agissant d'une infraction au code du travail, considérer que vous avez manqué à une de vos obligations d'employeur et analyser cette rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Votre salarié aura droit à :

- une indemnité compensatrice de préavis,
- une indemnité de licenciement,
- des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour le préjudice subi, à l'appréciation du juge.

2ème hypothèse :
Le juge ne valide pas la position de votre salarié et la prise d'acte sera considérée comme une simple démission.

REPÈRES JURIDIQUES
règles et principes essentiels

LES TEXTES
Code du Travail et
Code de la Sécurité Sociale

GLOSSAIRE

CONTACTS

INDEX

Repères juridiques autour de quelques règles et principes essentiels

Pour plus de précisions, se reporter à la fiche juridique « Aptitude et inaptitude médicale au poste du travail », de la DIRECCTE des Pays de la Loire, téléchargeable sur son site www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr, qui, outre l'exposé détaillé de ces règles et principes, comporte de nombreuses références aux textes applicables et à la jurisprudence.

Le principe de non discrimination et la différence de traitement autorisée

L'article L1132-1 du code du travail interdit le licenciement du salarié fondé sur l'état de santé (maladie, affection quelconque) ou le handicap. Il s'agit d'un motif discriminatoire, sauf si l'inaptitude est constatée par le médecin du travail (article L1133-3 du code du travail). Le classement du salarié en invalidité, quelle que soit sa catégorie, est soumis à la même interdiction de licenciement.

Le rôle central du médecin du travail

Le médecin du travail est seul habilité à apprécier l'aptitude ou l'inaptitude, totale ou partielle, du salarié à un poste de travail. L'avis émis par le médecin du travail (aptitude, non contre-indication médicale, aptitude avec réserves, inaptitude à un poste, inaptitude à tout emploi dans l'entreprise) s'impose à l'employeur autant qu'au salarié, en l'absence de recours.

La prise en compte des préconisations du médecin du travail : une obligation pour l'employeur

En application de l'article L4624-1 du code du travail, le chef d'entreprise est tenu, par une obligation de résultat, d'assurer la sécurité du salarié et à ce titre doit prendre en considération, de manière effective, les propositions du médecin du travail telles que mutations ou transformations de postes (changements organisationnels), justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale du salarié et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

La procédure d'inaptitude

En application de l'article R4624-31 du code du travail, la déclaration d'inaptitude du salarié est constatée après une étude de son poste et de ses conditions de travail dans l'entreprise, par le médecin du travail, et au terme de deux examens médicaux espacés de deux semaines, sauf dans les deux cas où un seul examen est nécessaire : lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers (1° cas) et lorsqu'une visite de préreprise – telle que prévue aux articles R4624-20 et R4624-21 du code du travail - a été organisée moins de 30 jours avant l'examen de reprise (2° cas).

La consultation des délégués du personnel

En application de l'article L1226-10 du code du travail, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (AT-MP), l'employeur consulte les délégués du personnel, au vu de l'avis du médecin du travail émis à l'issue de la seconde visite médicale de la procédure d'inaptitude, avant de faire des propositions de reclassement au salarié.

L'obligation de reclassement

En application des articles L4624-1, L4624-3, L1226-2 et L1226-10 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, qu'elle soit totale ou partielle, temporaire ou permanente, qu'elle concerne le poste de travail occupé précédemment ou tout emploi dans l'entreprise, qu'elle ait été constatée au terme de la procédure normale avec deux visites médicales ou, par dérogation, à l'issue d'un seul examen, que le salarié soit sous CDI ou CDD et peu importe la taille de l'entreprise et l'importance de l'incapacité du salarié. L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ne dispense jamais l'employeur de proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié au besoin par mutations, transformations de poste, aménagement du temps de travail, y compris quand le salarié reconnaît qu'il ne pourra pas travailler ou lorsque l'employeur a repris le paiement des salaires. Lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.

Le licenciement conditionné à l'impossibilité avérée de reclassement

Pour pouvoir licencier un salarié pour lequel le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, l'employeur doit se trouver dans l'impossibilité démontrée de le reclasser notamment au sein de l'entreprise ou du

groupe. L'inaptitude du salarié ne suffit jamais à justifier à elle seule le licenciement ; elle ne le justifie que s'il n'existe aucune solution alternative. Aussi, la lettre de licenciement qui énonce le motif invoqué par l'employeur doit-elle nécessairement mentionner explicitement l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec l'avis du médecin du travail. L'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement, ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement. L'impossibilité de reclassement devient à la fois condition indispensable et cause déterminante de la rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude.

Salarié en CDD

Depuis la loi n°2011-525 du 17 mai 2011, il est possible de rompre un contrat à durée déterminée en raison de l'inaptitude médicale du salarié, quelle qu'en soit l'origine (inaptitude d'origine professionnelle ou non). Il s'agit d'une nouvelle cause de rupture anticipée du CDD qui s'ajoute à l'accord entre les parties, la force majeure ou la faute grave.

Salarié protégé

Lorsque le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, sans possibilité de reclassement, est un représentant du personnel, son licenciement est conditionné à l'obtention par l'employeur d'une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Les indemnités et les sanctions

En application des articles L1226-4 et L1226-11 du code du travail, à défaut de reclassement ou de licenciement du salarié médicalement inapte, y compris lorsque l'impossibilité de reclassement est établie, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires passé le délai d'un mois. Ce délai court à compter du second examen médical de la procédure d'inaptitude et, par dérogation, à compter de l'unique examen lorsque l'inaptitude est prononcée au terme d'un seul examen.
En application de l'article L1226-14 du code du travail, le salarié licencié pour inaptitude à son emploi et impossibilité de reclassement en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.
Si l'inaptitude a une origine non professionnelle, le salarié ne bénéficie que de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Il ne peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter. Le contrat de travail est dans ce cas rompu à la date de notification du licenciement.

Si l'inaptitude du salarié n'a pas été juridiquement constatée, faute de respect de la procédure définie à l'article R4624-31 du code du travail, le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié est nul. Lorsque le licenciement est nul, il ouvre droit pour le salarié à la réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Si le salarié ne réclame pas la réintégration à laquelle il a droit, il peut prétendre au paiement des diverses indemnités légales ou conventionnelles (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnités de congés payés) ainsi qu'à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi.

Les voies de recours

L'avis du médecin du travail portant sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à son poste de travail, la nature des postes proposés au titre du reclassement ou sur la nécessité d'adaptation des conditions de travail, peut être contesté, par l'employeur et le salarié, devant l'inspecteur du travail, mais non pas devant le Conseil Prud'hommes. La contestation doit être adressée à l'inspecteur du travail, par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception, dans le délai de 2 mois.

C'est en revanche au juge qu'il revient d'apprécier si l'employeur a rempli son obligation de reclassement. Il traite les litiges relatifs à la possibilité ou l'impossibilité de reclassement du salarié (existence ou non de postes de reclassement) ainsi que les demandes tendant à faire reconnaître la nullité du licenciement pour défaut de régularité de la procédure de constatation de l'inaptitude.

Les textes

Code du travail et code de la sécurité sociale

Règles applicables au 1er octobre 2012

Principe de non-discrimination

Article L1132-1 du code du travail

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 4

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L1132-1 et L1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Différence de traitement autorisée

Article L1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

Article L1226-2

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

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, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-3

Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Article L1226-4

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 47

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L1234-9. Par dérogation à l'article L1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article L1226-4-1

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L3253-14.

Article L1226-4-2
Créé par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49
Les dispositions visées à l'article L. 1226-4 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Article L1226-4-3
Créé par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49
La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L1243-8.

Protection contre la rupture du contrat et inaptitude des salariés victimes d'un AT-MP

Article L1226-6
Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur.

Article L1226-7
Modifié par LOI n°2010-1594 du 20 décembre 2010 - art. 84
Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.
Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles.
Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.
Le contrat de travail est également suspendu pendant les périodes au cours desquelles le salarié suit les actions mentionnées à l'article L323-3-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues à ce même article, en application du quatrième alinéa de l'article L433-1 du même code.
La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L1226-8
Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son

emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Article L1226-9
Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Article L1226-10
Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43
Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.
Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.
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, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-11
Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.
Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Article L1226-12
Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.
S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Indemnités et sanctions

Article L1226-13
Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L1226-9 et L1226-18 est nulle.

Article L1226-14
La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L1234-9.
Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.
Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Article L1226-15
Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L1226-10 à L1226-12.
En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L1226-14.
Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L1226-12, il est fait

application des dispositions prévues par l'article L1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.

Article L1226-16
Les indemnités prévues aux articles L1226-14 et L1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.
Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Salarié sous CDD

Rupture anticipée du CDD

Article L1243-1
Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49
Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Article L1243-4
Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49
La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L1243-8.
Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Salarié titulaire d'un CDD

Article L1226-18
Lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Article L1226-19

Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.
Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il verse au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période de renouvellement prévue au contrat.

Article L1226-20
Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49
Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L1226-12 et des articles L1226-14 à L1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.
Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L1226-10 et L1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.
Les dispositions visées aux articles L1226-10 et L1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.
La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L1243-8.

Article L1226-21
Lorsque le salarié est déclaré apte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L1226-8 ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.
Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L1226-10 et L1226-11 ou du deuxième alinéa de l'article L1226-20.

Action du médecin du travail

Article L4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L4624-2

Créé par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 60

Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L1110-4 et L1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

Article L4624-3

Créé par LOI n°2011-867 du 20 juillet 2011 - art. 2

I. Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II. Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III. Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin

inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L4643-1.

Suivi individuel de l'état de santé du salarié - Examens de préreprise et de reprise du travail

Article R4624-20

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Article R4624-21

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Article R4624-22

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Article R4624-23

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

L'examen de reprise a pour objet :

1° De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;

2° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

3° D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Article R4624-24
Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1
Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Déclaration d'inaptitude

Article R4624-31
Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1
Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :
1° Une étude de ce poste ;
2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.
Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

Article R4624-32
Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1
Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Article R4624-33
Créé par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1
Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du salarié.

Droit de retrait

Article L4131-1
Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L4132-2.

CHSCT

Article L4612-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Obligation de sécurité et mise en œuvre des principes généraux de prévention

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2, 5° et 7°

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
[...]
5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
[...]
7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1.

Article L4121-3

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 53

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

Article L4121-3-1

Créé par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 60

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas

être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.
(LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 art 118 IV : les dispositions du présent article sont applicables aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2012).

Article L4121-4
Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Rupture du contrat d'apprentissage

Article L6222-18
Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.
Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Article R6222-36
L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'une de ces personnes :
1° L'employeur ;
2° L'apprenti ou son représentant légal ;
3° Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement.

Article R6222-37
La vérification de l'aptitude d'un apprenti peut être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

Article R6222-38
Selon la nature de l'inaptitude alléguée, la vérification prend la forme d'un examen individuel réalisé :
1° Soit par un centre d'information et d'orientation public ou par un centre créé en application de l'article 39 du code de l'artisanat ;
2° Soit par un médecin attaché à l'un de ces centres ou, à défaut, par un médecin du travail, un médecin de la santé scolaire ou un médecin attaché à un établissement scolaire.

Article R6222-39
Dans les cas prévus à l'article R. 6222-38, l'avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen individuel.

Article R6222-40
Les conclusions de l'examen individuel sont adressées :
1° Aux parties au contrat ;
2° Au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ;
3° Au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, par l'intermédiaire de l'organisme ayant enregistré le contrat ;
4° Au juge du contrat, lorsque la vérification de l'aptitude de l'apprenti a été ordonnée par lui.

Invalidité

Droits propres

Article L341-1 du Code de la Sécurité Sociale
L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant dans des proportions déterminées, sa capacité de travail ou de gain, c'est-à-dire le mettant hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur à une fraction de la rémunération normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie, dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité si celle-ci résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

Ouverture du droit

Article L341-2 du CSS
Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit justifier à la fois d'une durée minimale d'immatriculation et, au cours d'une période de référence, soit d'un montant minimum de cotisations fixé par référence au salaire minimum de croissance, soit d'un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé.

Taux d'invalidité

Article L341-3 du CSS
L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle :

1° soit après consolidation de la blessure en cas d'accident non régi par la législation sur les accidents du travail ;
2° soit à l'expiration de la période pendant laquelle l'assuré a bénéficié des prestations en espèces prévues au 4° de l'article L321-1 ;
3° soit après stabilisation de son état intervenue avant l'expiration du délai susmentionné ;
4° soit au moment de la constatation médicale de l'invalidité, lorsque cette invalidité résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

Article L341-4 du CSS

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :
1° invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2° invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
3° invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Glossaire

ACCIDENT DE TRAJET

L'accident de trajet se différencie d'un accident du travail car il survient sur le trajet en dehors du temps et du lieu de travail.
Ce trajet est défini comme parcours protégé par l'article L411-2 du code de la sécurité sociale Selon cet article les extrémités de ce parcours sont constituées d'une part par le lieu de travail et d'autre part par la résidence principale du salarié, ou sa résidence secondaire si elle a un caractère de stabilité, ou son lieu de prise de repas.
Ce trajet doit être « normal » au niveau géographique, au niveau du temps et de sa durée, ce qui peut parfois poser des difficultés d'appréciation (circulation ou transports perturbés, horaires inhabituels,...). En cas de litige, le « temps normal » relève de l'appréciation souveraine des juges qui décident si l'accident est survenu dans un temps normal avant le début du travail ou après la fin de celui-ci.
Les formalités administratives mentionnées plus bas pour l'accident de travail s'appliquent pour l'accident de trajet.

Conséquences financières :

- Le salarié victime d'un accident de trajet perçoit des indemnités journalières d'arrêt de travail prises en charge par la Caisse d'assurance maladie dès le premier jour comme en accident du travail (voir ci-après le détail).
- L'indemnisation complémentaire due par l'employeur débute seulement à compter du huitième jour, à défaut de dispositions plus favorables de la convention collective, alors qu'elle est versée dès le premier jour en cas d'accident du travail (article L1226-1 du code du travail).
- Pour l'employeur l'accident de trajet, contrairement à l'accident de travail, n'alourdit pas le taux des cotisations à verser.

Le code du travail prévoit aussi deux différences majeures entre l'accident du travail et l'accident de trajet :

- L'article L1226-9 du code du travail qui protège contre le licenciement les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne vise pas les victimes d'un accident de trajet.
- Les indemnités de rupture qui sont doublées en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement, en application de l'article L1234-9 du code du travail, ne le sont pas en cas d'accident de trajet.

ACCIDENT DE TRAVAIL (AT)

L'accident du travail se définit comme un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Il doit donc intervenir :
- pendant le temps de travail ;
- sur le lieu de travail ;
- un rapport de cause à effet doit exister entre l'accident et les lésions subies par le salarié.

Formalités administratives :

- Le salarié doit prévenir son employeur de l'accident oralement sur le lieu de l'accident ou, à défaut, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et ce, dans les vingt-quatre heures qui suivent l'accident. Si l'état de la victime ne lui permet pas de déclarer elle-même l'accident, d'autres personnes peuvent effectuer cette déclaration (salariés, membres de la famille par exemple) et ce pendant les 2 ans qui suivent l'accident du travail.
- L'employeur doit déclarer l'accident dans un délai de 48 heures à la Caisse d'assurance maladie. Cette déclaration doit fournir les circonstances détaillées de l'accident, ainsi que les noms de témoins éventuels. L'employeur doit remettre une feuille d'accident du travail au salarié pour qu'il puisse recevoir des soins gratuitement. S'il ne le fait pas, la Caisse d'assurance maladie peut délivrer elle-même le document.
- Un certificat médical en double exemplaire doit être rédigé par un médecin. Le médecin envoie directement un de ces certificats à la Caisse d'assurance maladie et remet le second certificat à la victime.

Conséquences financières :

- La victime de l'accident du travail perçoit des indemnités journalières d'arrêt de travail prises en charge par la Caisse d'assurance maladie à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident. La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement à la charge de l'employeur. Pendant les 28 premiers jours d'arrêt, l'indemnité journalière est égale à 60 % du salaire journalier de base. À compter du 29ème jour, l'indemnité journalière est égale à 80 % du salaire journalier de base.
- En cas d'incapacité permanente, le salarié peut percevoir de la Caisse d'assurance maladie:
  - soit une rente si l'incapacité permanente est égale ou supérieure à 10 %,
  - soit une indemnité en capital si l'incapacité permanente est inférieure à 10 %,
- Les prestations couvertes à 100 % par l'assurance maladie sont :
  - les frais de médecin, chirurgie et pharmacie;
  - le transport du salarié ;
  - les cures ;

- les prothèses ;
- la rééducation fonctionnelle (kinésithérapie) ;
- la réinsertion et l'adaptation sociales et professionnelles.

L'AGEFIPH

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées est une association privée dotée d'une mission de service public (convention signée avec l'Etat) dont les objectifs principaux sont les suivants :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
- approfondir la connaissance de la population active handicapée.

L'AGEFIPH gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Ces fonds sont ensuite redistribués pour l'insertion des personnes handicapées.

Les différentes aides financières pour les salariés et les entreprises sont répertoriées sur le site www.agefiph.fr.

L'ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CREANCES DES SALAIRES (AGS)

Le régime de garantie des salaires intervient en cas de redressement, de liquidation judiciaire de l'entreprise ou encore, sous certaines conditions, en procédure de sauvegarde. Il garantit le paiement, dans les meilleurs délais, des sommes dues aux salariés (salaires, préavis, indemnités de rupture...) conformément aux conditions fixées par le code du travail.

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Mis en place dans les établissements occupant au moins 50 salariés et disposant d'élus du personnel, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Participent notamment au CHSCT, le chef d'établissement qui le préside, des représentants du personnel dont un assure le secrétariat, le médecin du travail. L'inspection du travail et la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) sont invitées à participer aux réunions trimestrielles. Le CHSCT dispose de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

CPAM

Les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) sont des organismes de droit privé exerçant dans chaque département une mission de service public. Elles assurent les relations de proximité avec les publics de l'Assurance Maladie.

Elles ont pour mission de :
- affilier les assurés sociaux et gérer leurs droits à l'assurance maladie ;
- traiter les feuilles de soins et assurer le service des prestations d'assurance maladie et d'accidents du travail / maladies professionnelles (remboursement des soins, paiement des indemnités journalières, avance des frais médicaux aux bénéficiaires de la CMU...) ;
- appliquer chaque année, en relation avec les professionnels de santé, un plan d'action en matière de gestion du risque ;
- développer une politique de prévention et de promotion de la santé (dépistage des cancers, des déficiences...) ;
- assurer une politique d'action sanitaire et sociale par des aides individuelles aux assurés et des aides collectives au profit d'associations.

CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail)

Depuis le 1er juillet 2010, la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) est devenue la CARSAT, conséquence de la création des ARS (Agences Régionales de Santé) par la loi du 21 juillet 2009 «Hôpital, patients, santé et territoire», la CARSAT restant un organisme régional de droit privé exerçant une mission de service public.
Elle intervient dans plusieurs domaines :
- la prévention et la tarification des risques professionnels : accidents du travail et maladies professionnelles (AT / MP). Elle aide les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail ;
- le secteur de l'hospitalisation en participant aux travaux des Agences Régionales de Santé. Elle participe à l'organisation de l'offre de soins des hôpitaux et des cliniques ainsi qu'à des actions de formation, de conseil, et de prévention ;
- le calcul, la gestion des retraites et des aides diverses aux retraités.

DELEGUES DU PERSONNEL (DP)

Élus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement.
Leurs missions sont :
- de représenter le personnel devant l'employeur ou son représentant

et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, des autres lois sociales, de la convention collective et des éventuels accords d'entreprise, des usages de la profession et de l'entreprise ;
- de saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- de faire des suggestions concernant l'organisation générale de l'entreprise ;
- d'assister les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur notamment lors de l'entretien préalable au licenciement.

INDEMNITE TEMPORAIRE D'INAPTITUDE (ITI) :

Indemnité versée par la Caisse d'assurance maladie au salarié dans le cadre d'une procédure d'inaptitude médicale au poste de travail pour couvrir la période non rémunérée qui s'écoule entre la date de la seconde visite médicale constatant l'inaptitude (ou, par exception, de l'unique examen) et le reclassement dans l'entreprise ou le licenciement, dans la limite d'un mois maximum.
Le salarié bénéficie de cette indemnité à la double condition d'être déclaré inapte suite à une AT ou une MP et de ne percevoir aucune rémunération liée à son activité professionnelle. Il doit adresser à la Caisse d'assurance maladie un formulaire de demande complété par le médecin du travail qui atteste du lien possible entre l'inaptitude et l'AT ou la MP.
L'indemnisation est la même que pendant l'arrêt maladie lié à l'AT ou MP précédant l'avis d'inaptitude.

MAISON DEPARTEMENTALE DE LA PERSONNE HANDICAPEE (MDPH)

Regroupe l'ancienne COTOREP et d'autres services pour les personnes handicapées. C'est l'endroit où sont disponibles toutes les réglementations et informations relatives aux personnes handicapées. C'est, en outre, le lieu de décision pour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Cette reconnaissance se fait auprès de la MDPH, avec un dossier à remplir comportant notamment un certificat médical circonstancié (rempli par le médecin traitant) et avec, si possible, l'avis du médecin du travail sur les difficultés au travail, les restrictions d'aptitude au poste. La reconnaissance est donnée par une commission ad hoc, cette reconnaissance n'est connue que du salarié, et c'est lui et lui seul qui décide s'il doit en informer son employeur ou les éventuels employeurs. Le salarié reconnu travailleur handicapé bénéficie de dispositifs particuliers :
- suivi renforcé pour la recherche d'emploi par Pôle Emploi ;

- meilleure indemnisation pour suivre une formation professionnelle ;
- possibilité d'adaptation du poste de travail prise en charge partiellement par l'AGEFIPH (association pour la gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

MALADIE PROFESSIONNELLE (MP)

C'est une maladie en lien avec le travail et qui doit entrer dans l'un des tableaux du régime général ou agricole de la Sécurité Sociale. La définition large dit que c'est une maladie qui ne serait pas apparue si le salarié ne faisait pas ce métier ou n'était pas exposé à un risque professionnel (toxiques, gestes, nuisances physiques), défini dans les tableaux du régime général et du régime agricole. Ces tableaux figurant en annexe du Code de la Sécurité Sociale sont régulièrement actualisés par décret.

Pour que le salarié soit reconnu en maladie professionnelle, il faut qu'il remplisse un dossier et le renvoie à la Caisse d'assurance maladie avec un certificat médical d'un médecin, que ce soit le médecin traitant, le spécialiste ou le médecin du travail. La décision est prise par la Caisse d'assurance maladie.

MUTUELLE SOCIALE AGRICOLE (MSA)

La MSA (Mutualité Sociale Agricole) est l'organisme exerçant dans chaque département la mission de protection sociale obligatoire des salariés et exploitants du secteur agricole.
Elle concerne les secteurs agricoles classiques (agriculture, paysagisme, sylviculture...), les secteurs connexes comme les industries agro-alimentaires, le Crédit Agricole, Groupama ainsi que les organisations professionnelles agricoles.
Les missions de la MSA sont équivalentes à celles de la CPAM, la CARSAT, l'URSSAF pour le régime général.

SAMETH –Service d'appui au maintien dans l'emploi

Les SAMETH sont des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ces services, qui existent dans chaque département, permettent d'obtenir des aides de l'AGEFIPH pour le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés afin d'éviter le licenciement d'un salarié devenu inapte à son poste.
Bénéficiaires des services des SAMETH :
- les salariés reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes ;
- les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle supérieure à 10% ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de Sécurité Sociale ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité en tant qu'ancien militaire ou assimilé ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Pour permettre le maintien dans l'emploi, les SAMETH étudient les possibilités d'aménagement des conditions de travail. L'aide financière concernera l'aménagement en rapport direct avec le handicap.

Contacts

DIRECCTE PAYS DE LOIRE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Unité Régionale de la DIRECCTE
SKYLINE,
22 mail Pablo-Picasso
BP 24 209
44 042 NANTES CEDEX 1
Tél. : 02 53 46 79 00

Dans chaque Unité territoriale de la région : un service des renseignements de l'inspection du travail est ouvert au public.

LOIRE ATLANTIQUE :
Unité Territoriale de la DIRECCTE

NANTES
Tour Bretagne, pl. Bretagne
44047 NANTES cedex 1
Tél. : 0825 032 282
Fax : 02 40 12 35 95

SAINT NAZAIRE
7 rue Charles Bruneliere
44600 SAINT NAZAIRE
Tél. : 02 40 17 07 19
Fax : 02 40 53 38 57

MAINE ET LOIRE :
Unité Territoriale de la DIRECCTE

ANGERS
7 rue Bouché-Thomas
49043 ANGERS CEDEX 1
Tél. : 02 41 44 54 80
Fax : 02 41 47 14 85

CHOLET
Centre Espace Performance
3 Place Michel Ange
49300 CHOLET
Tél. : 02 41 49 11 11
Fax : 02 41 49 11 19

MAYENNE :
Unité Territoriale de la DIRECCTE

LAVAL
60 rue Mac Donald
CS 43020
53063 LAVAL CEDEX 9
Tél. : 02 43 67 60 60
Fax : 02 43 67 60 59

SARTHE :
Unité Territoriale de la DIRECCTE

LE MANS
11 avenue René Laennec
72018 LE MANS CEDEX 2
Tél. : 02 43 39 41 41
Fax : 02 43 28 64 71

VENDÉE :
Unité Territoriale de la DIRECCTE

LA ROCHE sur YON
Cité administrative Travot
BP 789
85020 LA ROCHE-SUR -YON CEDEX
Tél 02 51 45 21 37
Fax 02 51 37 88 51

MDPH : Maison Départementale de la Personne Handicapée

LOIRE ATLANTIQUE :
MDPH
accueil.mdph@cg44.fr

NANTES
BP 10147
44701 ORVAULT CEDEX 1
Tél. : 02 28 09 40 50
Fax : 02 28 09 40 51
N° vert gratuit :
0 800 40 41 44

SAINT NAZAIRE
12 Place Pierre Semard
44600 SAINT NAZAIRE
Tél. : 02 49 77 41 21
Fax : 02 40 53 38 57

MAINE ET LOIRE :
MDPH
contact@mdph49.fr

35, rue du Château d'Orgemont
BP 50215
49002 ANGERS CEDEX 01
Tél. : 02 41 81 60 77
Fax : 02 41 81 60 99
N° vert gratuit : 0 800 49 00 49

MAYENNE :
MDPH
mdph.mayenne@mdph53.fr

16 rue Albert Einstein
BP 10 635
53006 LAVAL
Tél. : 02 43 59 14 40
Fax : 02 43 67 75 98
N° vert gratuit : 0810 10 00 26

SARTHE :
MDPH
mdph.sarthe@cg72.fr

11 rue de Pied Sec
BP 23059
72003 LE MANS
Tél. : 02 43 54 11 90
Fax : 02 43 54 11 94

VENDÉE :
MDPH
pole-accueil@mdph.cg85.fr

Hôtel du département
40 rue du Maréchal Foch
85923 LA ROCHE SUR YON CEDEX 9
Tél. : 0800 85 85 01
Fax : 02 51 34 46 45

SITES INTERNET

DIRECCTE : http://www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/

Travailler Mieux : http://www.travailler-mieux.gouv.fr/

CPAM : http://www.ameli.fr

AGEFIPH : http://www.agefiph.fr/

Pour les travailleurs handicapés : http://www.handitrav.org

Index

Les nombres renvoient aux numéros des **questions-réponses**

A

absence : 14, 26, 37, 39, 41
accident :
- d'origine non professionnelle : 5, 14, 41
- du travail : 4, 14, 23, 26, 28, 32, 37, 38, 41, 44

accord d'entreprise : 26
activité : 4, 5, 6, 16, 35, 36, 42, 44, 46
aménagement de poste : 7, 10, 12, 23, 34, 25, 39
apprenti : 39
arrêt de travail : 1, 4, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 26, 27, 34, 35, 37, 42
autorisation de sortie : 27
avis :
- du médecin du travail : 2, 20, 45, 52
- d'aptitude : 16, 20, 22
- d'inaptitude : 8, 18, 38, 46, 50, 51
- des délégués du personnel : 45, 46

B

bilan de compétences : 34

C

caisse d'assurance maladie : 1, 2, 5, 8, 11, 16, 21, 23, 33, 36, 38, 42
capacité de travail : 5
CDD : 23, 44, 50
CFA : 39
changement de poste : 24, 35
clause de garantie d'emploi : 26
conditions de travail : 2, 3, 12, 22, 42
congé :
- maternité : 14, 41
- payé : 32, 37, 48

consultation des délégués du personnel : 45, 46
contester l'avis médical : 2, 7, 22

contrat de travail : 6, 8, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 38, 42, 44, 49, 50, 52
convention collective : 26, 32, 48
convocation : 27

D

danger immédiat : 3, 19
délai :
- délai d'absence : 14,26, 41
- délai de procédure : 3, 17, 18, 22, 46, 50

délégués du personnel : 12,45, 46, 50

E

emploi : 10, 13, 16, 18, 23, 28, 35, 44, 52
entretien préalable : 27
étude de poste : 3, 42
examen médical : 13, 17, 18, 28, 43, 45
expertise médicale : 21

F

formation professionnelle : 13, 34, 35

I

inapte : 2, 3, 18, 20, 23, 24, 25, 36, 38, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50
indemnité(s) :
- compensatrice de congés payés : 32, 48
- complémentaires : 20

- journalières de sécurité sociale : 16, 20, 21, 35, 42
- de licenciement : 24, 29, 32, 48, 52
- de préavis : 29, 31, 48, 52
- réparatrices (dommages et intérêts appréciés par le juge) : 45, 51, 52
- spéciale de licenciement (AT ou MP) : 24, 32, 33, 48
- temporaire d'invalidité : 23, 38

inspecteur du travail : 2, 7, 12, 22, 47, 51
insuffisance professionnelle : 26

invalidité : 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 23, 28, 38, 41

L

licenciement : 6, 18, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 38, 44, 46, 48, 51, 52

M

maintien dans l'emploi : 13, 25
maladie :
- d'origine non professionnelle : 5, 14, 26, 41
- professionnelle :11, 14, 23, 26, 28, 32, 33, 37, 38, 41, 45

médecin :
- conseil de la Caisse d'assurance maladie : 1, 2, 5, 6, 8, 13, 16, 21, 36
- inspecteur du travail : 22
- scolaire : 39
- traitant : 1, 2, 4, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 20, 21

modification du contrat de travail : 24, 25, 38, 44
motif (de licenciement ou de rupture du contrat de travail) : 26, 27, 28, 50, 52

P

pension :
- de vieillesse : 36
- d'invalidité : 4, 5, 6

poste de travail : 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 30, 34, 35, 38, 39, 41, 42, 44, 46, 50
préconisations (du médecin du travail) : 225, 40, 44, 50
procédure :
- d'inaptitude : 3, 17, 18, 30, 39, 42, 43
- de licenciement : 6, 24, 27, 30, 38, 46, 49

proposition (de reclassement) : 10, 20, 24, 45

R

reclassement : 6, 10, 13, 18, 23, 24, 25, 28, 34, 35, 38, 44, 45, 46, 48, 50
recommandations (du médecin du travail) : 20, 23, 24, 52
reconnaissance de maladie professionnelle : 11, 33
recours : 15, 21, 22, 33
refus : 14, 20, 24, 25, 38, 44
réintégration : 28, 29, 38, 51
rémunération : 16, 20, 38, 43
reprise (du travail) : 4, 6, 7, 9, 12, 14, 16, 34, 37, 45
retraite : 4, 36
rupture : 26, 30, 39, 49, 50, 52

S

salaire : 16, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 29, 32, 38, 44, 45, 46, 48, 50, 51
sécurité sociale : 5, 13, 20, 21, 44
suspension (du contrat de travail) : 28, 38, 42

T

temps partiel :
- temps partiel : 5, 10, 24
- thérapeutique : 4, 10, 16

tierce personne : 5, 36
transformation de poste : 12, 23

V

visite :
- de préreprise : 3, 7, 9, 13, 16, 21, 42
- de reprise : 3, 6, 7, 14, 15, 16, 18, 20, 38, 41, 42
- médicale : 1, 3, 14, 17, 19, 28, 42, 43, 52.

L'INTÉRÊT affiché par le public pour "***L'inaptitude en 50 questions***" depuis sa première publication en février 2009 et l'évolution continue de la règlementation, en particulier la récente réforme de la médecine du travail applicable depuis le 1er juillet 2012, rendait indispensable l'actualisation de cette brochure.

Cette deuxième édition, écrite à plusieurs mains par une équipe pluridisciplinaire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, s'attache comme la précédente à aborder les différents aspects de l'inaptitude avec l'objectif de faciliter l'accès à une réglementation dense et complexe.

Sans viser à l'exhaustivité, elle tente, à partir de plus de 50 questions-réponses, de faire l'inventaire des demandes les plus courantes recensées par les services de l'Inspection du Travail.

Cette brochure s'adresse à tous ceux qui ont à connaître des questions relatives à l'inaptitude médicale au poste de travail : salariés, employeurs, médecins du travail, médecins traitants, représentants du personnel et syndicaux, conseillers du salarié, ayants droit des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assistants sociaux, services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc.

Elle est disponible à l'Unité Régionale et dans les Unités Territoriales de la DIRECCTE des Pays de la Loire et peut se télécharger à partir de son site http://www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr.

En début de brochure

Schéma de la procédure de constatation de l'inaptitude médicale au poste de travail

Direccte
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Pays de la Loire

LA CONTEMPORAINE - NANTES - Tél. 02 51 13 50 50