

INAPTITUDE

Petit guide



Les étapes-clés



1. Déclenchement de la procédure
2. Evaluation de la situation du salarié
3. Déclaration d'inaptitude et conséquences
4. Recherche des possibilités de reclassement
5. Reclassement possible
6. Reclassement impossible
7. Procédure de licenciement
8. Schéma de synthèse de la procédure
9. Risques encourus pour non respect de la procédure



1-Le déclenchement



Visite de reprise

Lors de la reprise ou dans un délai de 8 jours à compter de la reprise

- Après une absence > 21 jours pour maladie.
- Après un congé maternité.
- Après une absence pour maladie professionnelle.
- Après à une absence > 8 jours suite à un accident de travail.
- Suite à des absences répétées pour raison de santé.

Visite périodique

- Tous les 24 mois.
- Tous les 12 mois pour les salariés sous surveillance médicale renforcée*.

* *Travailleurs handicapés, femmes enceintes, travailleurs de moins de 18 ans, etc.*

Avis du médecin du travail

Aptitude

Aptitude avec réserves

Inaptitude



2-Evaluation de la situation du salarié



Avis du médecin du travail

Aptitude avec
réserves

Inaptitude



Point de départ du délai incompressible de **15 jours** avant la seconde visite

- Pas de suspension du contrat de travail jusqu'à la seconde visite = maintien du salaire.
- Programmation de la 2^e visite = contrôle de la prise de rendez-vous.
- Courrier au médecin du travail en absence de convocation.



Impossibilité de prendre des mesures concrètes avant le second avis !

→ Se rapprocher du médecin du travail et du collaborateur pour obtenir un maximum d'informations sur les capacités et l'état de santé du collaborateur afin de commencer à **réfléchir à un nouveau projet professionnel.**

→ **Etude de poste et des conditions de travail** par le médecin du travail en collaboration avec l'entreprise.



3-Déclaration d'inaptitude & conséquences



Avis motivé du médecin du travail



Avec propositions d'aménagement de poste, recommandations ou contre-indications.

→ Cessation du travail avec suspension du salaire – délai maximum 1 mois.

A défaut de reclassement ou de licenciement dans ce délai, reprise du versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension.

→ Constitution du dossier :

- 1- les 2 avis du médecin du travail
- 2- CV du collaborateur
- 3- fiche de compétences et/ou mobilité
- 4- copie du courrier de proposition de reclassement
- 5- copie des courriers éventuels de demande de reclassement en externe



4-Recherche des possibilité de reclassement



L'employeur doit prendre en compte les propositions du médecin du travail.

→ La recherche doit s'effectuer au sein de l'entreprise : changement de poste, aménagement du poste existant ou des horaires de travail.

- Même en cas d'inaptitude à tout poste.
- Sans se borner aux propositions du médecin du travail.
- Quelle que soit la position du salarié.



L'obligation de reclassement prévaut !

→ Ne pas tenir compte des propos de refus éventuel du salarié.



Dispense de reclassement dans un cas précis

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, Jo du 18, art.26

- **Inaptitude professionnelle.**
- L'avis du médecin du travail mentionne expressément que le **maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.**
- C'est ce maintien dangereux pour la santé du salarié qui constitue alors le motif du licenciement.



5-Reclassement possible



Propositions de reclassement.

- Adresser un **courrier au salarié** pour lui proposer le poste identifié comme compatible avec son état de santé.
- En parallèle, adresser la **proposition au médecin du travail** pour être certain de l'absence de contre-indication.
- S'il s'agit d'une inaptitude professionnelle, consulter les DP pour avis.

Acceptation du poste par le salarié.

- Nécessité d'une **acceptation formelle** par le salarié.
- Conclusion d'un **avenant au contrat de travail** avec le salarié.



6-Reclassement impossible



Echec du reclassement.

- **Refus du salarié** suite aux propositions de reclassement.
- **Absence de poste compatible** avec son état de santé.



Preuve de l'impossibilité.

- C'est à **l'employeur de prouver** qu'il se trouve dans l'impossibilité de reclasser et qu'il a fait tous les efforts en ce sens.
- L'employeur doit envoyer **au salarié une lettre explicative** sur l'impossibilité de reclassement.



7-Procédure de licenciement



→ Convocation du salarié à un **entretien préalable au licenciement**.



Motif du licenciement : **Inaptitude physique et impossibilité de reclassement.**

Indemnités de licenciement.

Inaptitude
d'origine non
professionnelle

Inaptitude
d'origine
professionnelle

→ Pas d'indemnité compensatrice de préavis
sauf dans certaines CCN.

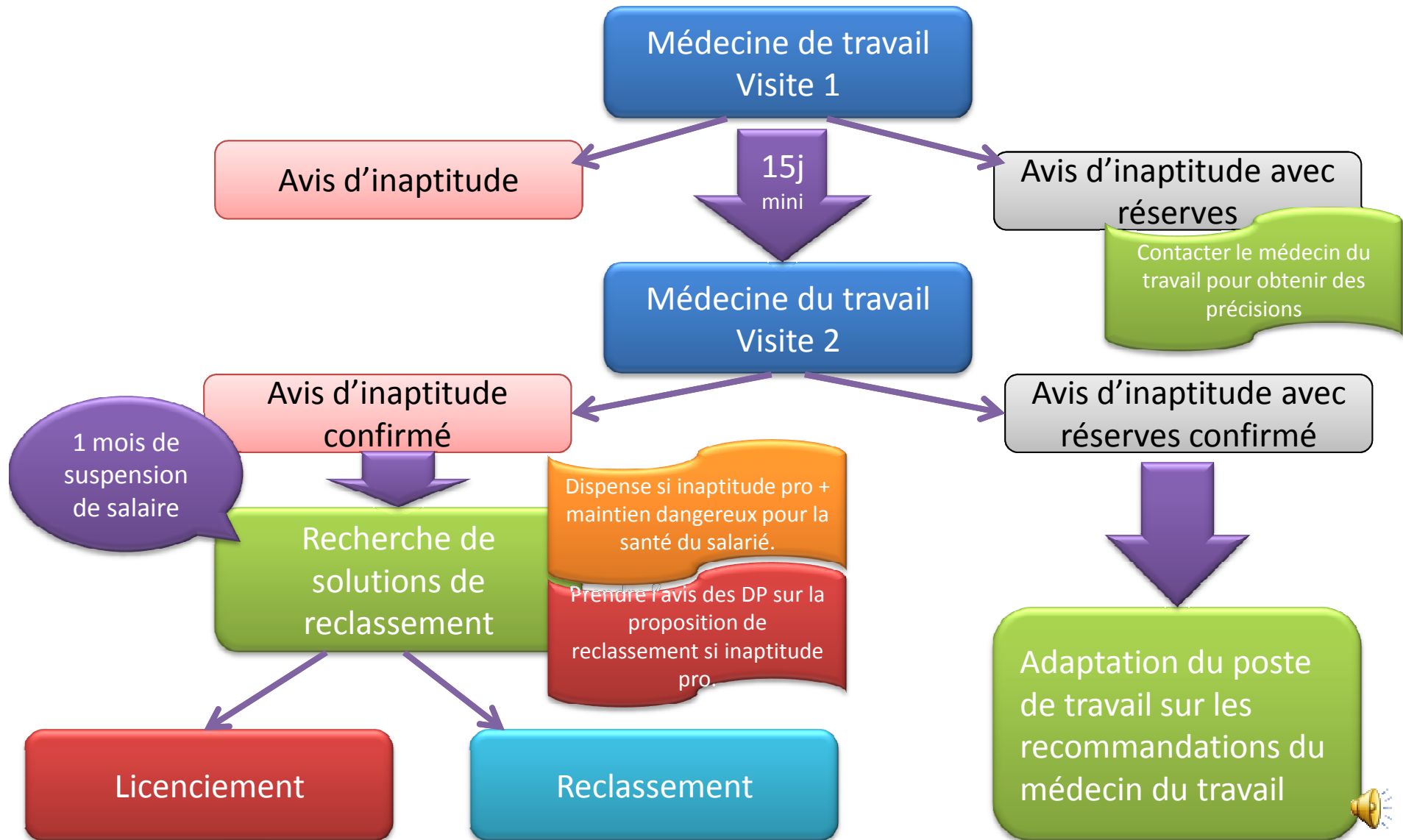
→ Indemnité conventionnelle de licenciement.

→ Indemnité compensatrice de préavis.

→ Indemnité spéciale de licenciement = x2 de
l'indemnité légale.



8-Schéma de synthèse de la procédure



9-Risques encourus pour non respect de la procédure



Articles L. 122-45 et suivant du code du travail sur la **discrimination**:

*Interdiction de licencier en raison de l'état de santé sauf inaptitude **régulièrement** constatée par le médecin du travail.*

Licenciement : *délai entre les 2 visites, envoi des courrier, recherche de reclassement, etc.*

→ **Réintégration** du salarié + paiement des salaires entre le licenciement et la réintégration.

ou

→ **Indemnité au moins égale à 6 mois de salaire.**

Manquement aux obligations liées aux ATMP : *absence de courrier sur les motifs d impossibilité de reclassement, défaut de consultation des DP, etc.*

→ **Indemnité au moins égale à 12 mois de salaire.**

Délit de discrimination → **jusqu'à une sanction pénale.**

→ **Personne physique** : peine maximale de 45.000 euros d'amende et **3 ans de prison.**

→ **Personne morale** : peine maximale de 225.000 euros d'amende.

Intervention de la HALDE sur l'image de l'entreprise.

→ Inscription sur la liste des **entreprises discriminantes.**

→ Obligation de **publication dans l'entreprise** et/ou de **communication aux RP.**

