



L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

Les nouvelles règles

SOMMAIRE

LE SUIVI MÉDICAL..... 3

LA CONSTATATION D'INAPTITUDE7

LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL 11

LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ13

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR INAPTITUDE.....17





LE SUIVI
MÉDICAL

LE SUIVI MÉDICAL

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. En leur sein, le médecin du travail et, dans les services interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sous sa responsabilité, conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les mesures de prévention. Ils assurent le suivi de l'état de santé des travailleurs, dont les modalités ont été profondément modifiées par la loi Travail du 8 août 2016. La nouvelle surveillance médicale des salariés est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

3 SITUATIONS

1 CAS GÉNÉRAL

Visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier en santé au travail) :

- **à l'embauche dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste** (2 mois pour les apprentis)
- **puis selon une périodicité qui n'excède pas 5 ans** (fixée par le médecin du travail).

2 SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ

VIP pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés nécessitent un suivi renforcé :

- Travailleurs âgés de moins de 18 ans
 - Travailleurs handicapés, invalides
 - Travailleurs de nuit
 - Femmes enceintes
- **VIP avant l'affectation au poste** notamment pour les travailleurs de nuit et les moins de 18 ans
 - puis selon une périodicité qui n'excède pas **3 ans**.

3 SUIVI DES POSTES À RISQUES (SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE)

Visite Médicale d'Aptitude (VMA)

- **avant l'embauche**
- puis **visites d'aptitudes périodiques** assurées par **le médecin du travail** selon une périodicité qui n'excède pas **4 ans et visite intermédiaire tous les 2 ans**.
Concerne en général un travailleur affecté à un poste à risques de la liste de l'art. R.4624-23 du Code du travail (amiante, plomb...)

CAS DE DISPENSE DE LA VISITE DE PRÉVENTION ET D'INFORMATION (VIP) D'EMBAUCHE

- Lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP **dans les 5 ans précédant son embauche.**
- Lorsque VIP **dans les 3 ans** pour les travailleurs de nuit, travailleurs handicapés ou invalides ou autres salariés désignés par le médecin du travail.
- Lorsque VIP **dans les 2 ans** pour les travailleurs temporaires.

ET QUE :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude,
- aucune mesure d'aménagement du poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis.

CAS DE DISPENSE DE LA VISITE MÉDICALE D'APTITUDE D'EMBAUCHE (VMA)

- Lorsque le travailleur a bénéficié d'une VMA **dans les 2 ans précédant son embauche** et que **les 3 conditions précitées sont réunies.**

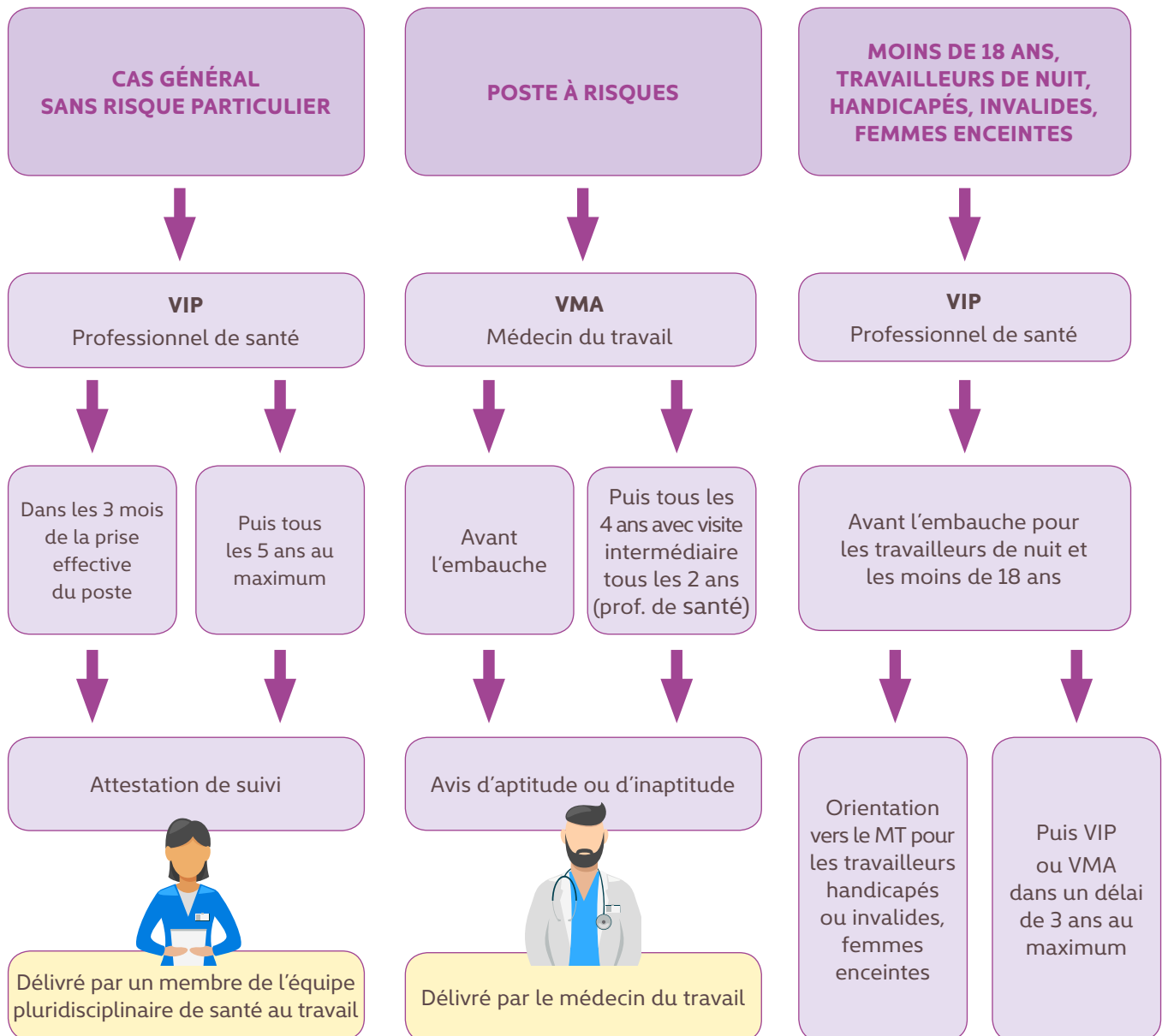


LA VIP EST PRÉVUE DANS LES 3 MOIS DE LA PRISE EFFECTIVE DU POSTE, PUIS SELON UNE PÉRIODICITÉ QUI N'EXCÈDE PAS 5 ANS.

BON À SAVOIR

- La VIP donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi au salarié et à l'employeur et non à un avis d'aptitude ou d'inaptitude qui ne peut être délivré que lors d'une visite médicale réalisée par le médecin du travail.
- La liste de l'art. R.4624-23 du Code du travail peut être complétée par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut des DP.

LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2017



A photograph of a male worker in a yellow hard hat, high-visibility vest, and gloves operating a yellow forklift in a large warehouse. The warehouse has high ceilings and metal shelving units filled with wooden pallets. The forklift is in the foreground, and the worker is looking towards the right. A semi-transparent white banner is overlaid at the bottom right of the image.

LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

1 QUI PEUT PRONONCER L'INAPTITUDE DU SALARIÉ ?

L'inaptitude du salarié peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé de l'intéressé (physique ou mental) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. La loi Travail du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 ont profondément modifié le régime de l'inaptitude.

2 QUELLE EST LA PRINCIPALE NOUVEAUTÉ ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'inaptitude est constatée à l'issue d'une seule visite médicale (au lieu de 2) sauf si le médecin du travail estime nécessaire une seconde visite qui dans ce cas doit avoir lieu dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le 1^{er} examen.

3 QUELLES SONT LES VISITES QUI DONNENT LIEU À RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE ?

Toutes les visites médicales et pas exclusivement les visites de reprise peuvent amener le médecin du travail à rendre un avis d'inaptitude. Sauf en cas de visite de préreprise à l'issue de laquelle aucun avis d'inaptitude ne peut être délivré. Les visites d'information et de prévention sont également exclues dès lors qu'elles sont réalisées par un professionnel de santé autre que le médecin du travail (ce ne sont alors pas des examens médicaux).

4 QUELS SONT LES DIFFÉRENTS AVIS QUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT RENDRE ?

- inaptitude médicale au poste de travail,
- aptitude avec réserves¹,
- inaptitude temporaire,
- inaptitude définitive,
- aptitude.

1. Attention, il s'agit d'un avis d'aptitude aussi importantes soient les réserves émises par le médecin du travail.





5 EXISTE-T-IL UNE DÉFINITION DE L'INAPTITUDE ?

Oui depuis la loi Travail à l'article L.4624-4 du code du travail : le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

6 QUELLES SONT LES ÉTAPES PRÉALABLES À LA CONSTATATION D'UNE INAPTITUDE ?

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

- au moins un examen médical de l'intéressé,
- une étude de poste,
- une étude des conditions de travail dans l'établissement,
- un échange par tout moyen, avec l'employeur.

**IL EXISTE Désormais
UNE DÉFINITION DE
L'INAPTITUDE À
L'ARTICLE L.4624-4
DU CODE DU TRAVAIL.**

7 QUELLES SONT LES MENTIONS QUI DOIVENT OBLIGATOIREMENT FIGURER SUR L'AVIS D'INAPTITUDE ?

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Par ailleurs, lorsque l'avis contient une de ces deux mentions : « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise », l'employeur peut procéder au licenciement et il est exonéré de l'obligation de rechercher un reclassement et donc de justifier de l'impossibilité de reclassement.

	Avant le 1 ^{er} janvier 2017	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017
Constatation de l'inaptitude physique	<p>Sauf danger immédiat ou visite de préreprise dans les 30 jours précédents</p> <p>Déclaration d'inaptitude par le MT à l'issue :</p> <ul style="list-style-type: none"> → d'une étude de poste, → de 2 examens médicaux espacés de 15 jours. 	<p>Déclaration d'inaptitude par le MT à l'issue :</p> <ul style="list-style-type: none"> → d'un examen médical, → d'une étude de poste, → d'une étude des conditions de travail, → d'un échange avec l'employeur et le salarié, → d'un constat d'inaptitude.

L'AVIS D'INAPTITUDE RENDU PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL DOIT ÊTRE ÉCLAIRÉ PAR DES CONCLUSIONS ÉCRITES ASSORTIES D'INDICATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT DU TRAVAILLEUR.



LA CONTESTATION
DE L'AVIS
DU MÉDECIN
DU TRAVAIL

LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

La loi Travail du 8 août 2016 et l'ordonnance du 22 septembre 2017 réforment en profondeur les modalités de recours.

Si le salarié ou l'employeur conteste les avis ou propositions émis par le médecin du travail, il peut saisir le conseil de prud'hommes qui peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail.

L'affaire est portée devant la formation de référé **dans un délai de 15 jours à compter**

de la notification des éléments contestés. Le demandeur en informe le médecin du travail.

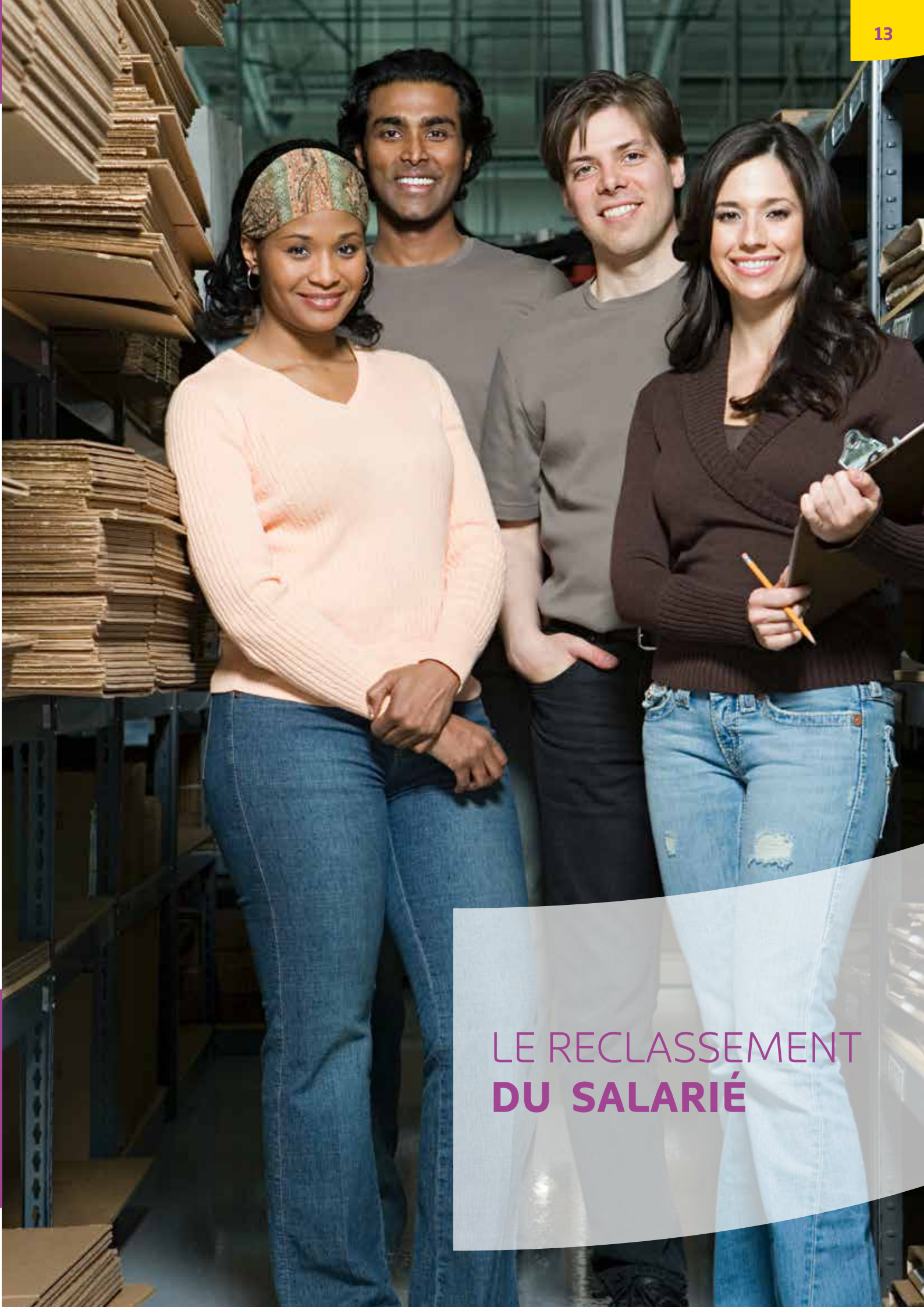
Le médecin inspecteur du travail peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié.

La décision du Conseil de prud'hommes se substituera entièrement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail.

Le tableau ci-après synthétise les changements apportés par l'ordonnance n° 2017-1387 sur la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude.

Avant le 1 ^{er} janvier 2018	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
L'employeur ou le salarié qui conteste l'avis d'inaptitude doit saisir en la forme des référés le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin expert.	C'est toujours le conseil de prud'hommes, en la forme des référés, qui est compétent mais désormais il n'a pas à désigner un médecin expert.
La contestation ne peut porter que sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.	Inchangé.
La formation de référé peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation	Inchangé : « la formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail pour l'éclairer ».
La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.	Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que la formation de référé, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par arrêté.
La décision de la formation de référé se substitue aux éléments de nature médicale qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.	La décision de la formation de référé se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés par le médecin du travail.
Le médecin du travail informé de la contestation n'est pas partie au litige.	Inchangé mais transféré dans la partie légale : « le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige ».

**LE RECOURS CONTRE L'AVIS
DU MÉDECIN DU TRAVAIL
EST DEvenu PAYANT
DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2017.**



LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ

LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, **l'employeur est tenu de lui proposer**, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, **un autre emploi** :

- approprié à ses capacités,
- et aussi comparable que possible à celui précédemment occupé.

1^{ER} CAS DE DISPENSE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015

Loi Rebsamen du 17 août 2015 :

L'employeur peut rompre le contrat de travail sans avoir à justifier l'impossibilité de reclassement, si l'avis du médecin du travail mentionne **expressément** que « **tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé** ».

Ce cas de dispense a été étendu par la loi Travail du 8 août 2016 aux inaptitudes non professionnelles à compter du 1^{er} janvier 2017.

2^E CAS DE DISPENSE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT issu de la loi Travail du 8 août 2016 dite loi El Khomri

Loi Travail du 8 août 2016 :

Si l'avis mentionne expressément que « **tout maintien du salarié dans un emploi (auparavant dans l'entreprise) serait gravement préjudiciable à sa santé** »

En dehors de ces deux cas de dispense, l'obligation de reclassement s'applique à l'employeur, que l'inaptitude du salarié soit temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle et même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

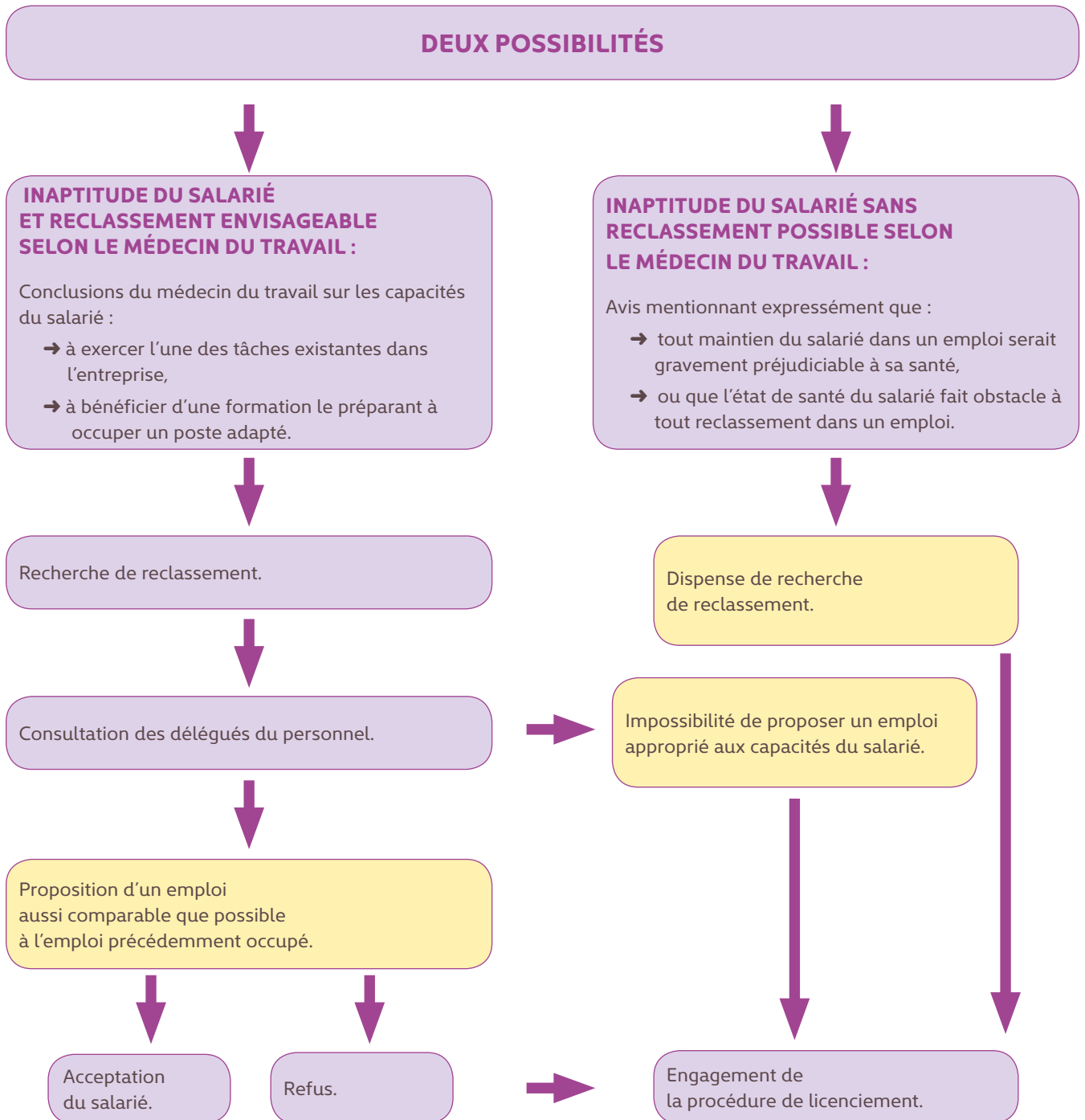
La procédure de reclassement inclut la **consultation des délégués du personnel** pour au moins une des propositions que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non depuis le 1^{er} janvier 2017.

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

La reprise du salaire à l'issue du délai d'un mois ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement.

Le seul motif de licenciement pour inaptitude recevable est **l'impossibilité de reclassement** et non l'inaptitude.

NOTIFICATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE OU NON



OBLIGATION DE RECLASSEMENT : SYNTHÈSE

	Avant le 1 ^{er} janvier 2017	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017
Dispense de recherche de reclassement par le MT en cas de risque pour la santé	Limité au salarié : → Dont l'inaptitude physique résulte d'un AT-MP → Titulaire d'un CDI	Possible quel(le)s que soient : → La cause de la maladie ou de l'accident → Le contrat de travail : CDI ou CDD
Avis des DP sur le reclassement préalable du salarié inapte	Consultation en cas d'inaptitude physique résultant d'un AT-MP	Consultation obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident
Notification écrite au salarié de l'impossibilité de le reclasser	Notification en cas d'inaptitude physique résultant d'un AT-MP	Notification obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident

SANCTIONS FINANCIÈRES EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Absence de recherche de reclassement	Inaptitude professionnelle (art. L 1226-15 CT) → Indemnité au moins égale à 6 mois de salaire à défaut de réintégration (sans conditions d'ancienneté, ni condition d'effectifs dans l'entreprise), → indemnité spéciale de licenciement, → indemnité spéciale de préavis, → indemnité de congés payés.
	Inaptitude non professionnelle → Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, → indemnité de congés payés, → indemnité au moins égale à 6 mois de salaire pour défaut de cause réelle et sérieuse, → indemnité de préavis.
Absence de consultation préalable des délégués du personnel ou consultation irrégulière	Inaptitude professionnelle → Indemnité égale à 6 mois de salaire, → Indemnité spéciale de licenciement, → Indemnité spéciale de préavis, → Indemnité de congés payés.
Absence d'écrits	→ Dommages et intérêts en faveur du salarié.



LA RUPTURE
**DU CONTRAT
DE TRAVAIL
POUR INAPTITUDE**

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR INAPTITUDE

SYNTHÈSE DES MOTIFS DU LICENCIEMENT

L'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie :

- soit de son impossibilité de reclasser,
- soit du refus légitime ou non du poste proposé par le salarié,
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** »,
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** ».

Ces motifs sont tous prévus expressément par le code du travail (articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du CT). Depuis le 1^{er} janvier 2017, ces motifs de rupture sont identiques que l'inaptitude soit professionnelle ou pas.

INDEMNISATION

Inaptitude non professionnelle

- **Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement :**
 - prise en compte du délai de préavis pour calculer l'ancienneté du salarié,
 - indemnité exonérée de cotisations sociales.
- **Pas d'indemnité de préavis** (sauf disposition conventionnelle spécifique ou en cas de manquement de l'employeur à son obligation de reclassement) :
 - si versement : soumise aux cotisations sociales,
 - exceptions :
 - manquement de l'employeur à son obligation de reclassement,
 - manquement de l'employeur à son obligation de reprise de paiement du salaire,
 - la convention collective prévoit le paiement du préavis en cas d'inaptitude.

Inaptitude professionnelle

- **Indemnité temporaire d'inaptitude :**
 - indemnisation du délai de reclassement par la Sécurité sociale,
 - dossier remis par le médecin du travail à renvoyer à la CPAM.
- **Indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement :**
 - exonérée de cotisations sociales,
 - prise en compte de la suspension du contrat pour le calcul de l'ancienneté,
 - pas de condition d'ancienneté.
- **Versement de l'indemnité compensatrice de préavis.**

**DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2017,
LES MOTIFS DE RUPTURE
SONT IDENTIQUES QUE
L'INAPTITUDE SOIT
PROFESSIONNELLE OU PAS.**

NOTES

A series of 25 horizontal dotted lines, evenly spaced, intended for writing notes. The lines are yellow and extend across the width of the page.

CONTACT

01 58 57 02 30