



PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

TOUS SAVOIR SUR L'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

mars 2024

L'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL & LE LICENCIEMENT QUI PEUT EN DÉCOULER

Le licenciement doit découler d'un constat du médecin du travail.

Cette étape fait partie de la procédure, qu'il s'agisse d'une inaptitude physique ou d'une inaptitude mentale, et que cette inaptitude soit la conséquence d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, ou encore qu'elle soit d'origine non professionnelle.

Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate



Aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible

et



L'état de santé du travailleur justifie un changement de poste
(Code du travail, art. R. 4224-42)

Le licenciement pour inaptitude est un mode spécial de licenciement intervenant après un avis médical du médecin du travail jugeant le salarié inapte à poursuivre son activité professionnelle.

Cet avis peut être rendu après une maladie professionnelle, après une maladie non professionnelle, un accident du travail, ou à la suite de tout état physique ou mental, partiel ou total, rendant impossible la poursuite du contrat de travail par le salarié.

La procédure côté médecin du travail

Examen du salarié accompagné, si besoin, des examens complémentaires

Échange avec le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation, de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste

Étude des conditions de travail dans l'établissement

Étude du poste du salarié

Échange avec l'employeur par tout moyen de communication

Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Déclaration d'inaptitude

Le médecin signe un avis d'inaptitude au poste de travail ou à tout poste dans l'entreprise. Cet avis est transmis par le service médical de santé au travail à l'employeur. Le salarié n'a pas besoin de transmettre ce document à son employeur.

L'article L4624-4, du Code du travail, dispose que seul le médecin du travail peut prononcer une inaptitude.

Il n'est pas habilité à émettre un avis sur les points suivants :

Compétences professionnelles du salarié

Arrêts de travail
exclusivement prescrits par un médecin traitant

Invalidités
exclusivement décidées par le médecin conseil de la CPAM

Les motivations d'une inaptitude déclarée par le médecin du travail ne peuvent en aucun cas être transmises à l'employeur, car elles relèvent du secret médical. Le médecin du travail doit décrire les capacités restantes du salarié et les indiquer sur l'avis d'inaptitude sans noter de diagnostic médical.

La procédure côté employeur

Recherche de reclassement du salarié inapte

Consultation du Comité social et économique (CSE)

Proposition d'un ou plusieurs postes de reclassement au salarié

Information du salarié en cas d'impossibilité de reclassement

Convocation à l'entretien préalable pour licenciement par inaptitude

Tenue de l'entretien préalable

Envoi et réception de la lettre de licenciement

Signature de la fin du contrat de travail et formalités de départ

À savoir

- S'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur suit une procédure spécifique, il doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.
- Le salarié concerné perçoit des indemnités de licenciement pour inaptitude s'il ne peut être reclassé à un autre poste.

Reclasser son salarié

Le licenciement pour inaptitude oblige l'employeur à reclasser son employé.

L'employé concerné par le reclassement se verra offrir un autre poste adapté à ses capacités, et au moins égal à l'emploi qu'il occupait initialement. Ce reclassement doit se fonder sur des propositions honnêtes.

Dans le cas où un reclassement ne serait pas possible, la loi dispose que l'employeur pourrait mettre fin au contrat de travail s'il justifie d'un des cas suivants :



Impossibilité de proposer à l'employé un autre poste



Refus par le salarié d'occuper un autre poste



Inaptitude de l'employé à tout poste déclaré par la médecine du travail

L'obligation de reclassement est jugée remplie si l'employeur a proposé UN autre poste dans les conditions prévues par la loi.

• • • • •

Recherche de reclassement

L'employeur qui envisage de licencier l'employé dispose de pistes de recherche de reclassement en fonction des capacités restantes décrites dans l'avis d'inaptitude au sein de :



L'entreprise



Le groupe auquel appartient l'entreprise



Les filiales du groupe à l'étranger, où il est possible de muter des employés



Les entreprises partenaires



Les franchises



L'entreprise rachetée par un repreneur s'il y a une annonce de reprise

Obligation d'information pour l'employeur

Le licenciement oblige l'employeur à informer le salarié de deux éventualités :

- L'employeur a la possibilité d'exclure un reclassement

- Le salarié a le droit de refuser le reclassement

En cas de reclassement impossible



L'employeur qui n'a pas la possibilité de reclasser le salarié licencié doit exposer par écrit, à ce dernier la situation ainsi que les motifs, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Délai pour licencier le salarié déclaré inapte



L'employeur n'est soumis à aucun délai pour accomplir les procédures de licenciement.

Si l'inaptitude est en rapport avec un accident du travail ou une maladie professionnelle le salarié perçoit une indemnité temporaire d'inaptitude par la sécurité sociale.

Un mois après la date de la déclaration d'inaptitude, l'employeur doit reprendre le versement du salaire du salarié. Durant la période, le salarié déclaré inapte n'est pas rémunéré par l'employeur.

Refus du reclassement par le salarié

Le salarié a le droit de refuser une ou plusieurs solutions de reclassement présentées par son employeur.

Un refus de reclassement dans le cadre d'une inaptitude à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle entraîne la perte du doublement des indemnités de licenciement.

Convocation à l'entretien préalable

Le salarié concerné est convoqué à l'entretien préalable qui a été prévu dans son intérêt. C'est pourquoi son absence à cet entretien, ou son refus de recevoir sa convocation entraînera la poursuite de la procédure. Cependant, **son absence ne lui sera pas reprochée**.

La lettre de convocation doit contenir :



L'objet de l'entretien



La date, l'heure et le lieu



La mention de la possibilité de se faire assister

Entretien préalable au licenciement pour inaptitude



L'entretien préalable au licenciement est de nature individuelle. C'est pourquoi il ne doit s'effectuer qu'entre le salarié et l'employeur, ou éventuellement leur représentant.

Le salarié est autorisé à se faire accompagner durant le rendez-vous par un salarié de l'entreprise (élu des employés ou un délégué syndical). Cela peut toutefois être un conseiller extérieur à l'entreprise.



Pour sa part, **l'employeur a également le droit d'être assisté par un responsable de l'entreprise** (responsable des ressources humaines par exemple).

En cas d'impossibilité pour des motifs médicaux à se rendre à l'entretien préalable au licenciement par inaptitude, le salarié doit prévenir par recommandé AR son employeur de son incapacité à se déplacer. Cela ne pourra pas lui être reproché.

Le médecin du travail ne peut pas participer à cette réunion.

Les motifs de licenciement pour inaptitude

Le licenciement pour inaptitude, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des 4 motifs suivants:

 La justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement

 Le refus par le salarié de l'emploi proposé

 La mention expresse du médecin du travail : « *tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »

 La mention expresse du médecin du travail : « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* »

Les deux dernières mentions exonèrent l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement et de suivre la procédure afférente au reclassement.

Procédure de contestation de l'avis d'inaptitude



Contestation possible par le salarié comme l'employeur



Dans les 15 jours qui suivent la communication de l'avis

Le requérant demandera par nomination d'un médecin expert pour confirmer ou infirmer la décision, et devra informer le médecin du travail de sa démarche.

Après le licenciement...

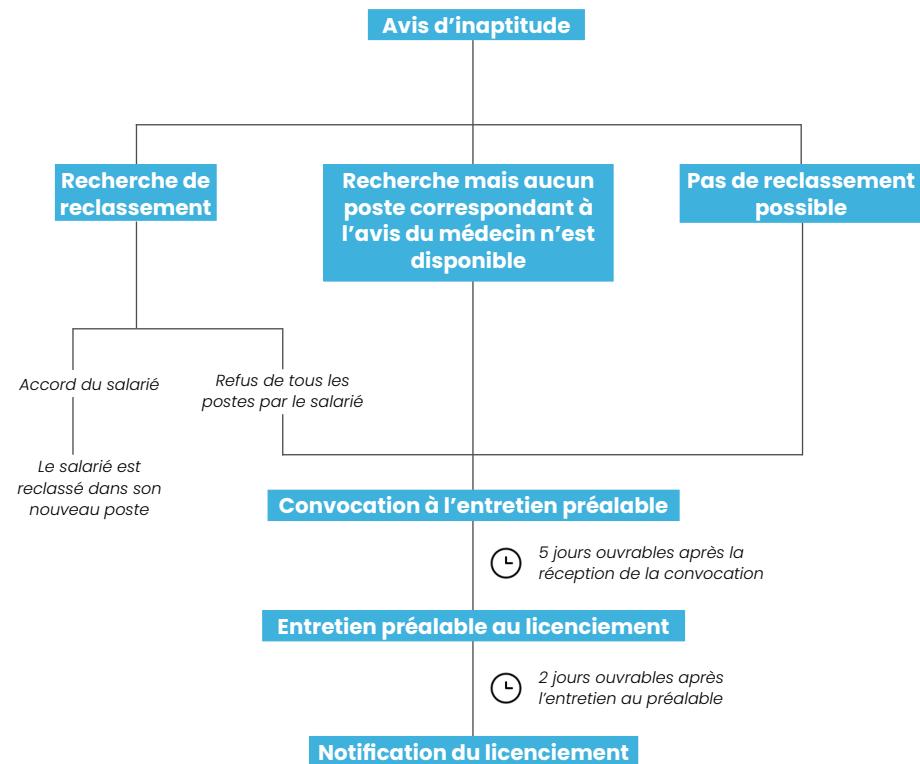
Le salarié concerné perçoit des indemnités de licenciement pour inaptitude s'il ne peut pas être reclassé à un autre poste.

- Si l'inaptitude est déclarée à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle ces indemnités de licenciement seront doublées.
- S'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur suit une procédure spécifique, il doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le licenciement pour inaptitude ouvre droit aux allocations chômage.

Le salarié licencié pour inaptitude conserve la complémentaire santé employeur et prévoyance pendant 12 mois maximum (selon son ancienneté) à la condition d'apporter la preuve de l'ouverture de droit aux allocations chômage.

Licenciement pour inaptitude en bref



Le contrat est rompu à la date de notification du licenciement. L'employeur doit rendre disponibles les documents de fin de contrat afin que le salarié puisse les obtenir. Le salarié n'exécute pas de préavis, mais cette durée est tout de même prise en compte pour calculer son indemnité de licenciement. Ce préavis débute à la première présentation de la lettre de licenciement.

[Un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude vous sera remis lors d'une inaptitude suite à un arrêt de travail ou à une maladie professionnelle.](#)

S'il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle : le salarié est payé pendant la durée du préavis

S'il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle : le salarié n'est pas payé pendant la durée du préavis.