

# Faire face à l'inaptitude

## 1. Qui déclare un salarié inapte ?

C'est le médecin du travail qui déclare inapte le salarié à son poste de travail. Cette déclaration peut avoir lieu lors d'une visite :

- de préreprise (le salarié en arrêt de travail a demandé à voir le médecin du travail ou le salarié est en arrêt de travail depuis plus de 3 mois) ;
- de reprise (cette visite est obligatoire après une absence de plus de 30 jours) ou après une absence pour congé de maternité ou maladie professionnelle ;
- périodique.

Au retour de la visite médicale, le salarié doit vous remettre l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail.

L'inaptitude est constatée à l'issue d'un examen médical, deux si le médecin du travail l'estime nécessaire. Le médecin du travail a 15 jours à partir du premier examen pour rendre son avis d'inaptitude.

---

**Remarque :** un avis d'aptitude avec réserve n'est pas un avis d'inaptitude. Vous devez tenir compte des préconisations du médecin du travail pour adapter le poste du salarié. En cas de désaccord avec l'avis du médecin du travail, contactez votre DRH qui pourra contester la décision du médecin.

---

## 2. Le salarié déclaré inapte peut-il travailler ?

Non, dès l'instant où l'inaptitude au poste est confirmée.

Vous ne pouvez pas rompre le contrat de travail. Vous devez prendre contact avec le médecin du travail et votre service RH pour envisager le reclassement du salarié.

Vous devez mener des recherches suffisantes en vue d'un reclassement. Si après un délai d'un mois, le salarié n'a été ni reclassé sur un autre poste ni licencié, il doit être rémunéré à nouveau.

## 3. L'obligation de reclassement, qu'est-ce que c'est ?

Elle est impérative. Vous ne pouvez vous en exonérer, quelle que soit la nature de l'inaptitude (professionnelle ou non, temporaire ou permanente, totale ou partielle). Elle s'impose même si :

- le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ;
- le salarié vous informe qu'il est reconnu invalide par la Sécurité sociale ;
- le salarié ne souhaite pas reprendre son travail ;
- le salarié continue de percevoir sa rémunération ;
- l'inaptitude du salarié résulte d'un accident du travail survenu chez un précédent employeur.

---

**Remarque :** seules exceptions, lorsque l'avis du médecin du travail mentionne que « 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 un emploi ». Dans ces deux cas seulement, vous êtes délié de votre obligation de reclassement dans l'entreprise.

---

Vous êtes tenu de proposer un poste adapté aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à son précédent emploi. Pour cela, il est préférable de rencontrer le médecin du travail et d'associer votre DRH à cette recherche de reclassement.

Le poste doit être disponible. Vous ne pouvez pas demander la mutation d'un salarié pour libérer son poste.

S'il n'y a pas de poste correspondant dans l'entreprise, les recherches doivent être étendues au groupe au sein des filiales situées en France.

---

**Remarque :** que l'inaptitude résulte ou non d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, vous devez consulter le conseil social et économique sur les propositions de reclassement. En outre, en cas d'impossibilité de reclassement, vous devez informer par écrit le salarié de cette impossibilité.

---

L'employeur doit prouver qu'il a sérieusement cherché les possibilités de reclassement. Il est donc fortement recommandé de formaliser les offres de reclassement par écrit en fournissant au salarié le plus d'informations possibles sur le poste proposé (descriptif, coefficient, rémunération, durées et horaires de travail, formation d'adaptation proposée, aménagement particulier, aide prévue en cas de poste impliquant une mobilité géographique...).

## 4. Le salarié peut-il refuser le poste de reclassement ?

Si le poste respecte les recommandations du médecin du travail et s'il n'y a pas de modifications fondamentales par rapport au précédent poste, vous pouvez imposer ce reclassement au salarié. En cas de refus de sa part, vous pourrez mettre en place une procédure de licenciement.

Vous pouvez lui proposer un poste éventuellement moins bien rémunéré. Cela constitue une modification de son contrat de travail, qu'il pourra refuser sans être fautif. Il vous faudra rechercher une nouvelle proposition de reclassement.

## 5. Le reclassement est impossible

En cas d'impossibilité de reclassement ou en cas de refus, par le salarié, de tous les emplois respectant les préconisations du médecin du travail et ses compétences, vous pouvez mettre en œuvre une procédure de licenciement.

→ Renseignez-vous auprès de votre service RH.