

LA PROCÉDURE D'INAPTITUDE MÉDICALE

**RÉALISÉE PAR LE
médecin du travail**

**4 ÉTAPES
OBLIGATOIRES**

Examen médical du salarié

Etude de poste et des conditions de travail

Echange entre les 3 acteurs : employeur, salarié et médecin du travail

Réalisation ou mise à jour de la Fiche Entreprise (FE)

**RÉALISÉ PAR LE MÉDECIN
DU TRAVAIL**

lors de n'importe quelle visite SAUF la visite de préreprise

Ils font part de leurs observations sur les avis et propositions du médecin du travail

! L'inaptitude peut être prononcée à l'issue d'1 seule visite mais une 2^{ème} visite peut être fixée par le médecin du travail dans un délai de 15 jours maximum pour délivrer l'avis d'inaptitude.

- Aucun aménagement ou adaptation du poste possible
- Etat de santé du salarié incompatible avec le poste

CONSTAT D'INAPTITUDE

LE SAVIEZ-VOUS ?

La procédure est encadrée par le code du travail



AVIS D'INAPTITUDE DÉFINITIF



L'avis formalisé est notifié à l'employeur et au salarié par tout moyen lui conférant une date certaine.

Si l'employeur et/ou le salarié ne sont pas d'accord avec l'avis du médecin du travail, ils peuvent saisir le conseil des prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification.

**AVIS D'INAPTITUDE À TOUS LES POSTES
AVEC DISPENSE DE RECLASSEMENT**

! Le médecin du travail peut dispenser l'employeur de son obligation de recherche de reclassement s'il utilise une des 2 mentions expresses suivantes :

- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

L'employeur doit informer le salarié de la dispense de recherche de reclassement par lettre recommandée (avec AR)

Procédure de licenciement pour inaptitude

**AVIS D'INAPTITUDE AU
POSTE DE TRAVAIL**

L'employeur recherche des postes de reclassement selon les recommandations du médecin du travail

Consultation des Instances Représentatives du Personnel

**LE RECLASSEMENT N'EST
PAS POSSIBLE**

Le reclassement n'est pas possible l'employeur doit informer et notifier par lettre recommandée (avec AR) au travailleur l'impossibilité de reclassement

Procédure de licenciement pour inaptitude (impossibilité ou refus de reclassement)

**LE RECLASSEMENT
EST POSSIBLE**

Proposition d'un ou plusieurs postes dans l'entreprise ou une des entreprises du groupe sur le territoire français

Le salarié refuse

Le salarié accepte

Adaptation / aménagement éventuel du poste, formations sur le nouveau poste de travail

Si le reclassement du salarié ou son licenciement n'est pas intervenu dans un délais d'un mois à compter du constat d'inaptitude, son salaire doit être maintenu en intégralité jusqu'au reclassement ou licenciement de celui-ci.