



INAPTITUDE - PUBLICATION DU DECRET *(Loi Travail – 6^{ème} partie)*

Suite à la publication de la Loi Travail et du décret d'application du 27 décembre 2016, plusieurs dispositions relatives à la procédure d'inaptitude sont modifiées à compter du **1^{er} janvier 2017**.

Nous vous rappelons que pour être valable, une procédure d'inaptitude doit d'abord se baser sur un constat d'inaptitude régulier. Vous devez donc être vigilant, que ce soit pour les procédures en cours ou pour les procédures que vous devriez mener à partir de cette année dans la mesure où il convient de revoir vos pratiques.
Nous restons à votre disposition pour tout accompagnement en la matière.

1) Constat d'inaptitude

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, 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.

Le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Vous noterez que seul le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude d'un salarié.

En pratique, le médecin du travail ne peut dorénavant constater l'inaptitude médicale d'un salarié à son poste de travail que :

1° S'il a réalisé **au moins un examen médical** de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une **étude de ce poste** ;

3° S'il a réalisé ou fait réaliser une **étude des conditions de travail** dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4° S'il a **procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur**.

En pratique, il ne devrait plus y avoir qu'un seul examen.

Cependant, s'il estime nécessaire, le médecin du travail peut réaliser un second examen dans un délai **qui n'excède pas quinze jours** après le premier examen (la notification de l'avis médical d'inaptitude intervenant au plus tard à cette date).

Les échanges avec l'employeur et le travailleur doivent notamment permettre à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

Il n'est donc pas possible de recevoir un avis d'inaptitude sans échange préalable avec le médecin du travail.

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.

En conséquence, si l'avis du médecin du travail est laconique, il conviendra de le **solliciter** afin de bénéficier des précisions utiles (et ce, par écrit), notamment sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le médecin du travail doit également, quelles que soient l'origine de l'inaptitude et la taille de l'entreprise, **formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.**

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

2) Procédure de licenciement

Quelles que soient la taille et l'origine de l'inaptitude, vous devez ensuite respecter les étapes suivantes :

- Recherche de reclassement
- Avis des délégués du personnel (**à défaut, il faut pouvoir présenter un PV de carence** pour les entreprises concernées) et ce, en tout état de cause, avant la proposition éventuelle d'une solution de reclassement
- Si impossibilité de reclassement, information par écrit du salarié des motifs s'opposant au reclassement
- Déclenchement de la procédure de licenciement

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

- soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par le code du travail,
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions (*cette faculté devant être utilisée avec précaution*),
- soit de la mention expresse **dans l'avis du médecin du travail** que :
 - tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
 - ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans « un emploi » (ou « dans l'emploi » selon le texte concerné).

(ces deux dernières mentions permettant en principe de s'exonérer de la recherche de reclassement)

3) Dispositions diverses applicables aux constats d'inaptitude mais également aux autres décisions du médecin du travail (L.4624-2 à L.4624-4 du Code du travail)

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

D'une manière générale, en cas de contestation des éléments de nature médicale relatifs aux avis propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail, l'employeur peut dorénavant saisir le CPH d'une demande de désignation d'un médecin-expert, l'affaire étant portée devant la formation de référé (le recours n'a donc plus lieu devant l'inspection du travail).

Le délai pour agir est assez court puisqu'il est de 15 jours à compter de la notification par le médecin du travail.

<p>Cette nouvelle procédure de contestation s'applique aux décisions prises par le médecin du travail à compter du 1^{er} janvier 2017. Si vous souhaitez contester une décision antérieure à cette date, nous vous invitons à vous rapprocher du Cabinet.</p>
--