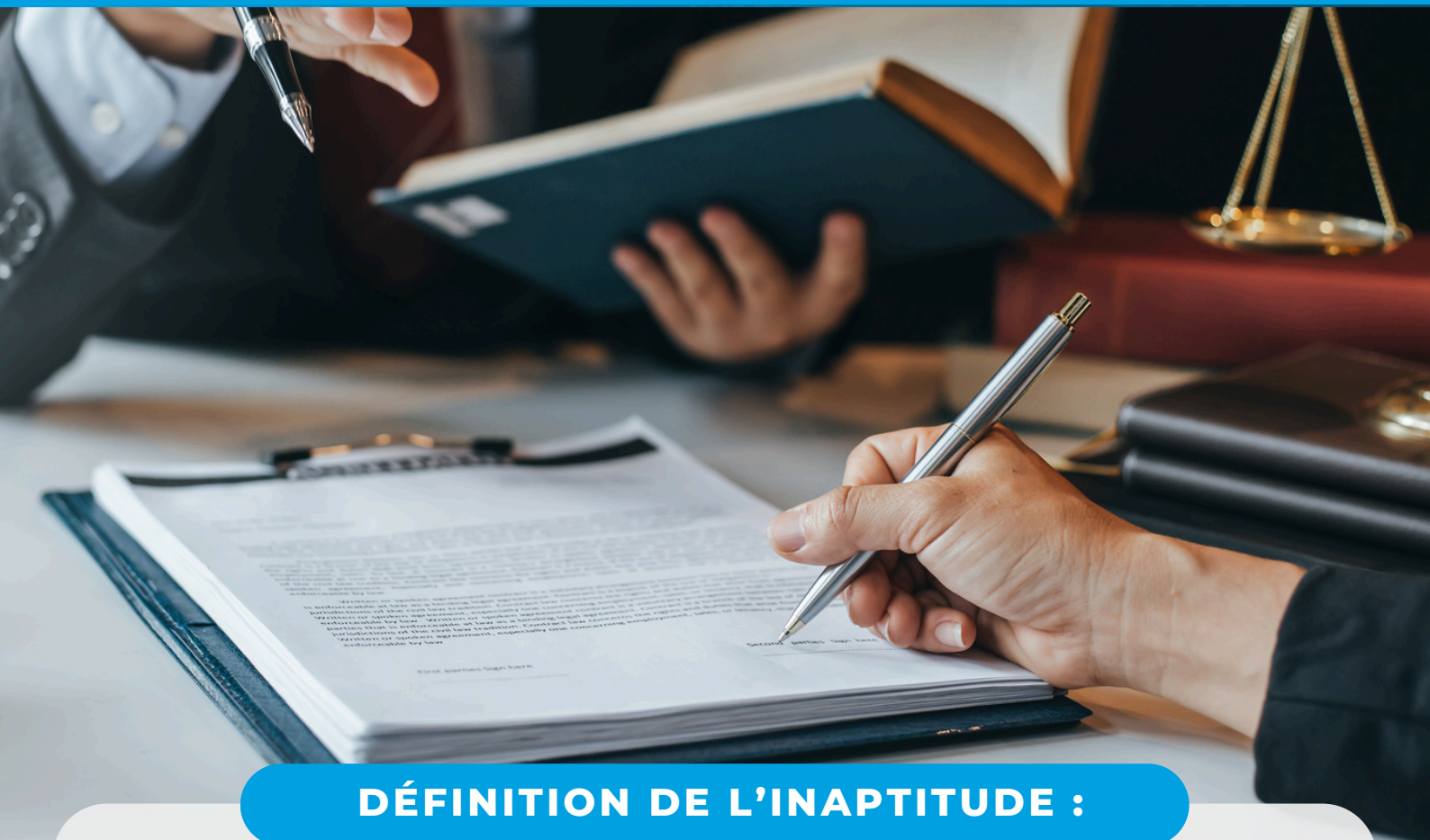




DÉFINITION DE L'INAPTITUDE :

L'inaptitude médicale est prononcée par le médecin du travail lors de visites médicales lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié n'est plus compatible avec le poste qu'il occupe.

Le médecin du travail doit réaliser un **examen médical du salarié** concerné, procéder à une **étude de son poste** de travail et en **échanger avec l'employeur**.

Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il doit le réaliser dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

C'est uniquement lorsqu'il constate qu'**aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste**, que le médecin du travail peut le **déclarer inapte à son poste de travail**.

La déclaration d'inaptitude n'empêche pas de postuler à un autre emploi.

LA PROCÉDURE D'INAPTITUDE

La procédure doit respecter des étapes :

- Rendez-vous entre le médecin du travail et le salarié (échange sur l'avis et les préconisations qu'il peut adresser à l'employeur).
- Etude de poste.
- Fiche d'entreprise actualisée.
- Echange du médecin du travail avec l'employeur.
- Avis d'inaptitude transmis au salarié et à l'employeur.

Le **salarié et/ou l'employeur** peuvent **contester la décision** du médecin du travail dans un délai de **15 jours** à compter de la notification auprès des prudhommes. Un médecin inspecteur du travail est consulté.

L'employeur dispose d'un mois pour **proposer un reclassement** au salarié. L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats. Néanmoins il peut procéder à son licenciement si :

- Il peut justifier de son impossibilité à lui proposer un poste compatible avec son état de santé.
- Le salarié refuse le poste proposé.
- L'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Le CSE doit être consulté avant toute proposition de reclassement et ce, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle).

LES CONSÉQUENCES DE L'INAPTITUDE

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle le salarié peut demander avec le médecin du travail l'Indemnité Temporaire d'Inaptitude.

Lorsque le salarié ne peut être reclassé dans l'entreprise, une inaptitude au poste de travail peut entraîner, selon les cas les conséquences suivantes :

- Diminution des ressources pendant la période de reclassement.
- Rupture du contrat de travail.

LE RÔLE DE L'ASSISTANT.E SOCIAL.E DU TRAVAIL



L'assistant.e social.e du travail et l'infirmier.e santé travail interviennent en complémentarité des acteurs de l'entreprise.

Leurs interventions permettent **d'informer** et **d'anticiper les démarches** pour **éviter** tout risque de **désinsertion sociale et professionnelle**.

Le rôle de l'assistant.e social.e du travail sera dès le 1er mois de l'arrêt maladie du salarié, de **l'informer**, de le **conseiller**, de **l'orienter** et de **l'accompagner** vers les différentes prises en charges possibles :

- L'information sur la reconversion professionnelle.
- L'orientation pour une formation (compte CPF, bilan de compétences...).
- La constitution du dossier de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).
- La longue maladie et la prévoyance si elle existe.
- L'invalidité.
- Les informations sur la procédure de licenciement, l'indemnisation chômage, la portabilité des droits mutuelle et/ou prévoyance.
- La retraite pour inaptitude au travail ou la retraite anticipée (carrières longues).
- L'orientation vers les démarches de droits communs (CAF, ...).
- La mise en relation avec les partenaires externes pour faciliter les démarches.

LE RÔLE DE L'INFIRMIER.E SANTÉ TRAVAIL

L'**infirmier.e santé travail**, dont l'une des missions est **d'identifier** les facteurs professionnels de risques pour la santé des salariés, participe à la réalisation de l'étude de poste. Il/Elle fait ensuite le lien entre le MDT, l'employeur et le salarié.



Une orientation vers le **psychologue du travail** en amont et/ou pendant la procédure d'inaptitude peut être recommandée au salarié.

Le **soutien psychologique** apporté par le psychologue du travail à un salarié en procédure d'inaptitude vise à **accompagner** ce dernier dans une période de crise, en **l'aidant** à surmonter les émotions négatives, à **préserver** son équilibre mental, à **reconstruire** son estime de soi, et à se projeter dans l'avenir.

Le CSE doit être consulté avant toute proposition de reclassement et ce, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle)

Des questions ? Besoin d'écoute ou d'accompagnement ?

Contactez l'assistant.e de service social du travail, l'infirmier.e santé au travail ou le/la psychologue du Travail du SSTRN.



Contactez nos services via le secrétariat social au
03 20 15 80 14 du **lundi au vendredi de 8h à 18h.**