

## DÉCLARATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL MÉDECIN DE SANTÉ AU TRAVAIL

*Déclarer une incompatibilité médicale entre les capacités fonctionnelles du salarié et les exigences de son poste de travail.*

### ? DESCRIPTIF

Dans le respect des dispositions de [l'article R 4624-42 du Code du travail](#), le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 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.
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste,
- 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,
- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

**Un second examen, si nécessaire, peut être réalisé au plus tard 15 jours après le 1<sup>er</sup> examen.**

La notification d'inaptitude intervient au plus tard à la date de ce 2<sup>e</sup> examen.



### BÉNÉFICIAIRES

**Tous les salariés de droit privé, conformément aux dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail.**

Ce dispositif peut être mobilisé en cas d'incompatibilité médicale entre les capacités fonctionnelles du salarié et les exigences de son poste de travail.

Le médecin du travail peut être amené à déclarer une inaptitude médicale du salarié au poste de travail durant les examens médicaux suivants :

- Lors d'une visite de reprise ( après un congé maternité / après un arrêt pour maladie professionnelle / après un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, maladie ou accident non professionnel / après la notification d'une invalidité 2<sup>e</sup>me catégorie à l'employeur).
- à l'occasion d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ou périodique ou d'une visite d'informations et de prévention initiale ou périodique (réalisée par le médecin du travail)
- à l'occasion d'une visite à la demande du médecin du travail, à la demande du salarié ou de l'employeur.

### PRESCRIPTEURS

**Seul le médecin du travail peut déclarer une inaptitude médicale au poste de travail.**

La déclaration d'inaptitude médicale peut être prononcée par le médecin du travail lors des différentes visites médicales réglementaires qui sont réalisées par les services de santé travail inter-entreprises, services de santé travail autonomes, les services de santé travail de la mutualité sociale agricole.

L'organisation de différentes visites médicales réglementaires est de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier doit formuler les différentes demandes de visites médicales auprès du Service Santé Travail territorialement compétent.

### FINANCEURS

Régime général	Régime agricole	Indépendant	Agent de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	NON*

\* Les agents de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels de droit public) sont soumis à une procédure d'inaptitude médicale spécifique régie par des textes indépendants aux dispositions du droit privé.

## DÉCLARATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL MÉDECIN DE SANTÉ AU TRAVAIL

*Déclarer une incompatibilité médicale entre les capacités fonctionnelles du salarié et les exigences de son poste de travail.*

### DÉROULÉ DE L'ACTION

Dans l'optique de maintenir le salarié dans l'emploi et plus précisément sur son poste de travail, le médecin du travail peut, dans le respect des dispositions de [l'article L 4624-3 du Code du travail](#), proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.  
**Le médecin du travail constate que ces différentes mesures ne peuvent être mises en œuvre.**

#### *Examen médical*

Le médecin du travail réalise au moins un examen médical, accompagné le cas échéant d'examens complémentaires permettant un échange avec le salarié sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

#### *Étude de poste et étude des conditions de travail*

Le médecin de travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'établissement. Il indique la date à laquelle la fiche d'entreprise a été réalisée.

#### *Échange entre le médecin du travail et l'employeur*

L'échange avec l'employeur peut avoir lieu par tout moyen (mails, réunion, entretien téléphonique...).

#### *Possibilité d'un second examen*

Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il réalise un second examen dans un délai maximum de 15 jours suivant le 1<sup>er</sup> examen.

#### *Notification de l'avis d'inaptitude*

Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties de préconisations permettant à l'employeur de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités, d'indications relatives au reclassement du salarié, d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté ([article L 4624-4 du Code de Travail](#)).

#### *Recherche de solutions*

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre son poste, l'employeur doit lui rechercher un autre emploi compatible avec les restrictions et préconisations du médecin du travail. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptation ou transformation de postes existants ou aménagement de temps de travail.

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (articles [L 1226-4](#) et [L 1226 -11](#) si AT/MP ). Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

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 à l'article [L 1226-2](#) ou [L 1226-10](#) (AT/MP)
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,
- de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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.

## DÉCLARATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL MÉDECIN DE SANTÉ AU TRAVAIL

*Déclarer une incompatibilité médicale entre les capacités fonctionnelles du salarié et les exigences de son poste de travail.*



### BON À SAVOIR

- Importance de la visite de pré reprise, pour anticiper les démarches de maintien dans l'emploi, pendant l'arrêt de travail, avant la déclaration d'inaptitude
- le salarié peut également solliciter à tout moment, lors de son activité, une visite médicale auprès du médecin du travail.
- Avant d'émettre son avis d'inaptitude, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur régional. Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié.
- Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Peu importe le caractère professionnel ou non de l'inaptitude, le ou les postes de reclassement identifiés par l'employeur doivent être soumis à l'avis des délégués du personnel.
- Les nouvelles dispositions issues de la [loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dispensent l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié inapte et permettent à l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié si le médecin du travail mentionne expressément dans son avis d'inaptitude 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.
- Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale émis par le médecin du travail, il peut saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de leur notification. Le médecin du travail doit nécessairement être prévenu de cette contestation.

### **Mobilisable pendant l'arrêt de travail : NON\***

*\* Toutefois, une exception est admise par la jurisprudence : si le salarié a la volonté de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail, une visite de reprise peut être organisée à l'initiative du salarié pendant son arrêt de travail sous réserve que celui-ci informe préalablement son employeur de son souhait de bénéficier d'une visite de reprise.*