

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Inaptitude du salarié: les nouvelles dispositions



Lorsque l'état de santé d'un salarié se dégrade, le médecin du travail peut décider de le déclarer inapte. L'encadrement du processus d'inaptitude a été modifié en 2017 pour favoriser le dialogue entre le médecin et l'employeur.

Depuis le 1er janvier 2017, une nouvelle procédure encadre la déclaration d'inaptitude du salarié. Une modification du Code du travail due à la [Loi Travail](#) et au [décret 2016-1908](#). Un salarié est considéré comme inapte lorsque son état de santé le met dans l'incapacité physique ou mentale d'assurer pleinement son poste.

Cette décision dépend du [médecin du travail](#). Ce dernier peut intervenir après un arrêt de travail suite à un accident ou une maladie qui a laissé des séquelles mais également à la demande du salarié ou de l'employeur.

Inaptitude : une obligation de reclassement

La loi de 2016 permet désormais au [médecin du travail](#) d'émettre un avis d'inaptitude après un seul rendez-vous avec le salarié. Mais elle lui impose un cahier des charges en amont, notamment de discuter avec l'employeur des conditions de travail et des possibilités d'aménagement.

Une évolution qui permet à ce dernier de mieux se préparer à l'éventualité d'un reclassement comme la législation l'y contraint. En effet, suite à une déclaration d'inaptitude, le chef d'entreprise est tenu de reclasser son salarié en tenant compte de ses capacités.

Il peut envisager des solutions comme la mutation dans un autre département pour les grandes entreprises ou la modification du temps de travail mais sur un poste comparable. Une réflexion à laquelle participent désormais les délégués du personnel (quand l'entreprise en possède) quelles que soient les causes de l'inaptitude.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi et éviter les conflits ultérieurs, il est important de [recevoir le travailleur](#) et de tenir compte de ses souhaits.

Communiquer avec le praticien

Malgré ces contraintes, les bonnes pratiques pour gérer l'inaptitude sont possibles.

Tout d'abord, rester en contact avec le salarié et s'informer de sa date de retour pour programmer au plus vite avec la médecine du travail sa visite de reprise. « Le chef d'entreprise doit être volontaire, proactif et disponible pour accueillir et communiquer avec le praticien.

Des courriers précis et détaillés évoquant les propositions de reclassement sont nécessaires pour prouver la bonne foi de l'entrepreneur en cas de contestation. », indique Matthieu Beck, juriste social au sein du cabinet Hexo, membre du groupement France Défi. « Demander au médecin des précisions sur les tâches possibles, les postures, le temps de travail, permet de démontrer sa volonté de maintenir le salarié dans l'emploi. », précise-t-il.

Un motif de rupture de contrat fréquent

En cas d'impossibilité de reclassement, de refus de l'employé de la solution proposée ou de mention expresse du médecin du travail, le licenciement est acté. « L'inaptitude est un des motifs de rupture de contrat les plus répandus bien plus que le [licenciement économique](#) », explique Eric Rocheblave, avocat en droit du travail. Si dans un délai d'un mois, l'employeur n'arrive pas à trancher, il est tenu de verser l'intégralité de son salaire au travailleur.

La procédure de contestation évolue également avec la nouvelle législation. Précédemment le recours était déposé à [l'inspection du travail](#). En 2017 le référé doit être effectué devant le conseil des Prud'hommes dans les quinze jours suivant la déclaration. « L'employeur a souvent intérêt à garder le salarié. L'important est de nouer un dialogue avec le médecin du travail.

« Un licenciement coûte cher mais c'est aussi une perte d'expérience et cela joue également sur l'image que les autres collaborateurs ont de l'entreprise. », souligne Sophie Fantoni-Quinton professeur de médecine du travail et docteur en droit au CHRU de Lille.

Par Coralie Baumard, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 2 mars 2017 11h18

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acd.fr