



RESTRICTIONS D'APTITUDE

DÉFINITION

A l'issue de la visite médicale, le salarié peut être soit :

- Apte au poste de travail déclaré par l'employeur
- Apte avec restrictions :
 - Ne modifiant pas le poste de travail
(ex : Equipement de Protection Individuel...)
 - Modifiant les conditions de travail voire le poste de travail
(ex : charges, horaires, postures...)



L'aptitude peut être définitive ou limitée dans le temps, un nouvel examen devant avoir lieu à l'issue de la période définie.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail et, en cas de refus de faire connaître, par écrit, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Cependant, l'aptitude, même assortie de nombreuses réserves, n'équivaut pas à une inaptitude.

RÉGLEMENTATION

En cas d'aptitude avec réserves, le salarié doit être maintenu ou réintégré sur son poste, si besoin aménagé conformément aux préconisations mentionnées dans l'avis médical.

Le médecin du travail n'est pas tenu de déclarer le salarié inapte parce que l'employeur estime la poursuite du contrat impossible. Il peut maintenir un avis d'aptitude avec réserves, sur un fondement médical, quand bien même l'employeur considère impossible le maintien du salarié à son poste de travail, sur un fondement organisationnel ou économique.

Nous vous recommandons, en cas de difficulté, de contacter votre médecin du travail au plus vite afin de trouver la solution la plus adaptée tant aux exigences médicales qu'aux contraintes de l'entreprise.

Si l'employeur est en désaccord avec l'avis médical, il peut exercer un recours devant l'Inspecteur du travail.





À SAVOIR

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, ceci même s'il est en invalidité, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

L'employeur peut solliciter l'AGEFIPH pour un salarié reconnu travailleur handicapé.



ET APRÈS ?

Nos équipes pluridisciplinaires sont à votre disposition pour vous conseiller sur toute question relative à la restriction d'aptitude et/ou au maintien dans l'emploi.

RÉFÉRENCES

Code du travail : Articles R4624-47, L4624-1, L1226-10, L1226-12 et R4624-31