

INAPTITUDE ET INVALIDITÉ

DÉFINITION

L'aptitude, concerne la capacité d'un salarié à occuper un poste précis. Elle est appréciée par le médecin du travail et peut être prononcée lors de tout examen médical.

L'invalidité, selon le Code de la Sécurité Sociale, concerne la capacité d'un salarié à travailler. Elle est appréciée par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie et correspond à un état réduisant au moins des deux tiers la capacité de gain ou de travail de la personne considérée.

Il existe trois types d'invalidité :

- Première catégorie : Invalide capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée
- Deuxième catégorie : Invalide incapable d'exercer une activité professionnelle
- Troisième catégorie : Invalide incapable d'exercer une activité professionnelle, étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante

→ Le classement en invalidité n'a aucun effet sur le contrat de travail.

RÉGLEMENTATION

La constatation de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail fait l'objet d'une procédure particulière :

- 2 examens médicaux espacés de 15 jours au minimum
- L'étude du poste de travail par le médecin du travail ou un membre de son équipe

L'inaptitude peut être prononcée en une seule visite à la reprise du travail si :

- Le salarié a bénéficié d'une visite de pré-reprise datant de moins de 30 jours, dont l'entreprise a été obligatoirement informée
- Si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou son environnement, la mention « Danger immédiat » sera alors apposée sur la fiche d'aptitude

Le salarié a l'obligation de se présenter à tout examen médical, son refus ou absence pouvant entraîner un licenciement pour faute grave.

Dans tous les cas, l'employeur et le salarié peuvent saisir l'inspection du travail pour toute contestation sur les avis d'aptitude – inaptitude dans un délai de deux mois.





À SAVOIR

Lorsque l'inaptitude est prononcée, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser le salarié.

A cet effet, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités résiduelles prenant en considération les propositions du médecin du travail d'adaptation du poste de travail et les indications sur les tâches pouvant être effectuées ou non par le salarié.

En cas d'impossibilité de reclassement, le salarié pourra, le cas échéant, être licencié. Passé ce délai, l'employeur est tenu de reverser son salaire à l'intéressé si aucune décision n'a été prise.

Nos équipes pluridisciplinaires vous conseillent à l'occasion de l'étude de poste et des conditions de travail.



ET APRÈS ?

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

A noter que l'obligation de recherche de reclassement s'impose à l'employeur même en cas d'inaptitude à tout poste.

RÉFÉRENCES

- Code du Travail : Articles L1226-10 et L1133-3
- Code de la Sécurité Sociale : Article L341-4
- Assurance Maladie

SUIVI-QDJF-07-08/2016



Fax. 03 86 57 70 00

6, Rue du Commandant Rivière - C.S 10086 - 58028 NEVERS Cedex

www.mtn-prevention.fr