

Cas particulier du travailleur handicapé

Exemples d'aides possibles pour le maintien dans l'emploi (au 30 juin 2013) :

- subvention forfaitaire destinée à couvrir les premières dépenses pour la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi
 - conseil ergonomique financé
 - financement de la modification de l'outil ou de l'organisation du travail
 - autorisation d'abattement de salaire pour l'employeur avec garantie de ressources pour le salarié dont le rendement est diminué
 - contrat de rééducation chez l'employeur
- pour constituer votre dossier, vous pouvez contacter le SAMETH

Bon à savoir pour l'employeur

- Vous avez choisi d'aménager un poste de travail pour reclasser votre salarié bénéficiaire de la loi de 1987, notamment celui reconnu handicapé MDPH, vous pouvez bénéficier d'aides financières du FIPHP ou de l'AGEFIPH (ou autres en fonction des accords de branche).

- Si votre entreprise emploie au moins 20 salariés, l'emploi d'un salarié bénéficiaire de la loi de 1987, notamment celui reconnu travailleur handicapé MDPH vous fait bénéficier d'une réduction de votre contribution AGEFIPH.

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pour inaptitude médicale, le salarié a droit aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

Elles sont doublées si l'inaptitude est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et dans ce cas, l'indemnité compensatrice correspondant au délai de préavis est due au salarié. (Cf Articles L. 1226-11 et L. 1226-14 du Code du Travail)

POUR INFO

Pendant le délai d'un mois maximum qui suit la 2^{ème} visite d'inaptitude, vous n'êtes pas tenu de rémunérer votre salarié.

Par contre, une indemnité peut être versée par la CPAM en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans ce cas, le médecin du travail remplit le document Cerfa (n°51430#01) qui sera adressé par le salarié à la caisse et à son employeur.

Références des textes du Code du Travail

Article L. 4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Procédure d'inaptitude

Article R. 4624-31

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

- 1° Une étude de ce poste ;
- 2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

Article R. 4624-32

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Obligation de reclassement ou d'aménagement après accident ou maladie

Article L. 1226-2

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Article L. 1226-4

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.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Règles particulières aux salariés victimes d'accident de travail ou maladie professionnelle

Article L. 1226-11

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.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Article L. 1226-12

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

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. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Article R. 1226-9

La transformation d'un poste réalisée en application de l'article L. 1226-10 peut donner lieu à attribution de l'aide financière prévue à l'article L. 5213-10.

Article L. 1226-14

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Adresses utiles

PHARE 28 : CAP EMPLOI, SAMETH

12 rue de Varise - 28000 CHARTRES
☎ 02.37.88.32.32

AGEFIPH

35 Avenue de Paris - 45058 ORLEANS cedex 1
☎ 0811.37.38.39

INSPECTION DU TRAVAIL

57 bis rue du Dr Maunoury - 28000 CHARTRES
☎ 02.37.91.23.34

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE)

13 rue Docteur André Hays - 28000 CHARTRES
☎ 02.37.18.79.00

Vous pouvez aussi contacter
vos organisations professionnelles.

Si vous avez des questions,
n'hésitez pas à contacter
votre médecin du travail.

Centres médicaux

21 rue Camille Marcille - CS 70142 - 28008 CHARTRES cedex
☎ 02.37.25.16.00

32 boulevard Grindelle - 28203 CHATEAUDUN cedex
☎ 02.37.94.05.40

5 rue des Bas-Buissons - 28109 DREUX cedex
☎ 02.37.42.07.99

13 rue Jean Perrin - 28600 LUISANT
☎ 02.37.35.70.36

58 bis rue de la Ferté - 28130 MAINTENON
☎ 02.37.18.08.10

17 rue Tochon - 28400 NOGENT-LE-ROTROU
☎ 02.37.53.59.53

Inaptitude médicale
au poste de travail



Employeurs,

ce que vous devez savoir.

Où vous adresser ?

SISTEL

SERVICE INTERPROFESSIONNEL DE SANTE AU TRAVAIL EN EURE-ET-LOIR
21, rue Camille Marcille
CS 70142 - 28008 CHARTRES cedex
Tél. 02 37 25 16 00 - Fax. 02 37 30 26 33
E.mail : chartres@sistel.asso.fr

Rôle du médecin du travail

Quand peut-il prononcer une inaptitude ?

Au cours de toutes les visites prévues par la législation à l'exception des visites de préreprise du travail.

Procédure générale d'inaptitude médicale au poste (Cf Articles R. 4624-31 et R. 4624-32 du Code du Travail)

Si le médecin du travail juge que l'état de santé du salarié n'est plus compatible avec les contraintes de son poste de travail ou peut-être aggravé par son travail.

LORS D'UNE PREMIERE VISITE, il peut le déclarer inapte à son poste, et doit rechercher avec vous des solutions d'aménagement de poste ou de reclassement dans l'entreprise (étude de poste de travail).

UNE DEUXIEME VISITE, minimum 15 jours après la 1^{ère} est nécessaire pour confirmer l'inaptitude au poste et éventuellement l'aptitude à un poste aménagé ou à un autre poste dans l'entreprise.

ATTENTION

La visite de **préreprise** demandée par le salarié ou le médecin conseil ou son médecin traitant pendant l'arrêt de travail peut donner lieu à un avis, lequel ne mentionne pas l'aptitude du salarié à occuper son emploi.

La mise en invalidité Sécurité Sociale n'entraîne pas de rupture du contrat de travail et n'autorise pas à licencier le salarié. Seule l'inaptitude prononcée par le médecin du travail le permet.

Pourquoi un délai minimum de 15 jours ?

Pour laisser le temps au médecin du travail

- de rechercher avec vous une possibilité d'aménagement ou de changement de poste dans l'entreprise,
- de demander éventuellement des examens complémentaires,
- de mobiliser les différents organismes susceptibles de vous aider à adapter un poste aux capacités de votre salarié : CAP EMPLOI, SAMETH, AGEFIPH, FIPHFP.

Ces organismes interviennent pour les bénéficiaires de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (Loi de juillet 1987) :

- travailleurs handicapés reconnus par la MDPH,
- bénéficiaires d'une invalidité Sécurité Sociale,
- salariés ayant une incapacité permanente partielle supérieure à 10 % suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

CAS PARTICULIER

De façon exceptionnelle, lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

Votre rôle d'employeur

Rechercher des solutions d'aménagement de poste ou de reclassement du salarié dans l'entreprise, en collaboration avec le médecin du travail. Il s'agit de trouver un poste adapté aux capacités du salarié.

APRÈS LA 2^{ÈME} VISITE CONFIRMANT L'INAPTITUDE au poste de travail, vous disposez d'un mois pour décider de maintenir le salarié dans l'entreprise par un aménagement de poste ou un reclassement ou de le licencier. Si le salarié est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur n'est pas pour autant dispensé de son obligation de recherche de reclassement. En cas de licenciement, il vous appartient de respecter les procédures réglementaires prévues. **PASSÉ CE DÉLAI D'UN MOIS**, si le licenciement n'a pas été prononcé, et si le salarié n'a pas été reclassé, vous êtes tenu de rétablir au salarié son salaire antérieur (Cf Article L. 1226-4 du Code du Travail).

CAS PARTICULIER

Si l'inaptitude est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,

- vous devez consulter les délégués du personnel sur les propositions que vous faites au salarié,
- si vous ne pouvez pas lui proposer un autre emploi, vous devez lui en faire connaître par écrit les motifs (Cf Article L. 1226-12 du Code du Travail).

RECOURS

Vous pouvez contester l'avis du médecin du travail auprès de l'Inspection du Travail dans un délai de deux mois (Cf Article R. 4624-35)