



CONDUITE A TENIR EN CAS DE DECISION MEDICALE MODIFIANT L'APTITUDE DU SALARIE

En toutes circonstances, l'employeur est invité à se référer à la législation en vigueur. A titre d'indication, qui n'engage pas la responsabilité de SISTEL, il trouvera ci-après un résumé des mesures possibles.

Inaptitude.

L'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte à son poste un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis du Comité Social et Economique, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant 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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. L'employeur est cependant dispensé de toute recherche de reclassement et n'est pas tenu de consulter le CSE lorsque l'avis médical comporte une mention expresse déclarant soit que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, soit que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Aptitude avec mesure individuelle

Le médecin du travail peut aussi 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.

L'employeur doit alors soit :

- Prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail,
- Faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Contestation

L'employeur ou le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, reposant sur des éléments de nature médicale. Cette contestation doit être introduite dans les 15 jours de la notification de la décision du médecin du travail.

Sources : Code du travail, articles L.4624-3 à L. 4624-6, L.4624-7, R.4624-45, L.1226-2 et suivants

Mise à jour le 24 juillet 2025