



L'inaptitude en 50 questions



Direction régionale du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle des Pays-de-la-Loire

Février 2009

Ce document a été réalisé par :

OLIVIER ASSAILLY,
inspecteur du travail

MICHAËL BOUMENDJEL,
inspecteur du travail

BRIGITTE KIPPEURT,
contrôleur du travail

ALAIN LEDUC,
directeur adjoint du travail

ISABELLE NAULIN,
contrôleur du travail

ESTELLE PERRIER,
inspectrice du travail

FLEUR POITOU,
inspectrice du travail

ANNIE TOURANCHET,
médecin inspecteur régional
du travail et de la main d'œuvre

Mise en pages : HERVÉ RINCEL



Pourquoi cette brochure ?

CHAQUE année en France, plus d'un million de salariés se voient notifier des avis de médecins du travail comportant des restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de poste de travail et plusieurs dizaines de milliers d'entre eux sont déclarées inaptes à tout poste de travail dans l'entreprise et licenciés*. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle, soit extérieure à celle-ci. Toutes les entreprises sont concernées, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Les questions liées à l'inaptitude ont vu leur acuité grandir avec l'évolution des conditions de travail, le vieillissement de la population au travail, la prise en compte de la santé mentale, le développement de certaines pathologies, comme les troubles musculo squelettiques (TMS), en lien avec certaines organisations du travail et les risques dits psychosociaux.

L'aptitude médicale qui n'a jamais fait l'objet d'une définition légale**, est au croisement de problématiques essentielles que sont la protection de la santé des salariés et la préservation ou le maintien de leur emploi. Elle a pris au fil des années une place singulière dans le droit du contrat de travail. Les contentieux judiciaires à ce sujet sont devenus nombreux.

Sous l'effet conjugué de réformes successives de la réglementation, depuis la loi du 7 janvier 1981 sur la protection des salariés victimes

* Il n'existe pas de chiffres officiels consolidés au plan national quant au nombre d'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ; une estimation de l'AGEFIPH mentionne 75 000 cas pour l'année 2003, 58 000 cas en 2001 et 28 000 cas en 1998.

** L'aptitude s'entend de la capacité physique et mentale du salarié à tenir le poste de travail que lui confie son employeur, compte tenu à la fois de son état de santé et des caractéristiques du poste (définition extraite du *Rapport 2007 de la Cour de Cassation*, § 1.2.1.2.2 « Inaptitude médicale et reclassement »).

d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et d'une jurisprudence foisonnante et renouvelée, la norme a profondément évolué avec l'objectif d'une meilleure prise en charge de la santé au travail. En même temps que la protection juridique des salariés s'est améliorée, mettant le médecin du travail au cœur du dispositif, les règles et principes applicables sont devenus plus nombreux et les enjeux plus lourds de conséquences pour les entreprises : obligation de prise en compte des recommandations du médecin du travail, respect impératif de la procédure d'inaptitude, obligation de reclassement, indemnités spéciales de licenciement, sanctions civiles et pénales.

Dans ce contexte, les demandes d'information qui parviennent à l'inspection du Travail sont quotidiennes, pratiques et pressantes :

- Par qui, quand et comment est prononcée l'inaptitude ?*
- Que recouvre exactement l'effort de reclassement qui s'impose au chef d'entreprise ?*
- Un salarié inapte peut-il refuser un reclassement ?*
- Quelle rémunération est due pendant la procédure d'inaptitude (entre les deux visites médicales) ?*
- Quelles sont les sanctions possibles et les conséquences potentielles d'un licenciement lié à l'inaptitude ?*
- Quelles différences entre l'inaptitude d'origine professionnelle et celle d'origine non professionnelle ?*
- Quelle prise en charge par les ASSEDIC ?...*

Rares sont les questions qui autorisent une réponse simple et rapide, elles nécessitent le plus souvent une série de précisions, qui finissent par perdre le non spécialiste qui cherche une information claire, fiable et accessible, d'où l'idée d'une brochure visant à rendre plus lisible le droit de l'inaptitude médicale professionnelle.

Cette brochure, sans viser à l'exhaustivité, tente, à partir de plus de cinquante questions réponses, de faire l'inventaire des demandes les plus courantes qui parviennent à l'Inspection du Travail ou à la Médecine du Travail. Elles émanent de salariés, en majorité, mais aussi d'employeurs, en particulier des petites entreprises.

Ce document s'attache à aborder les différents aspects de l'inaptitude, avec l'objectif d'améliorer l'information des salariés et des employeurs mais aussi celle des médecins du travail, des représentants du personnel (délégués du personnel, membres de CHSCT) et de toutes les personnes qui ont à connaître de ces questions (conseillers du salarié, ayants droit des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc.). Il n'a pas pour objet de traiter des mesures concernant l'emploi des travailleurs handicapés qui sont présentées dans d'autres brochures.

Les réponses, souvent courtes, ne comportent volontairement pas de références juridiques. Les principaux textes législatifs et réglementaires applicables ainsi que les règles et principes essentiels établis par les juges, sont rappelés en annexe.

Un sommaire, en début de brochure, et un index, en fin de document, doivent permettre au lecteur de trouver aisément le renseignement recherché.

Le directeur régional du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle des Pays-de-la-Loire

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Didier Brassart', with a large, sweeping flourish underneath.

DIDIER BRASSART



*Ce document peut se télécharger
depuis le site de la DRTEFP des Pays de la Loire
<http://www.drtefp.paysdelaloire.travail.gouv.fr/>*

**Ce document rend compte de l'état du droit
au 20 janvier 2009**

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire des questions	8
Cinquante deux réponses	12
Schéma de la procédure de constatation de l'inaptitude	35
Repères juridiques : règles et principes essentiels	37
Code du travail et code de la sécurité sociale	41
Glossaire	51
Index	57
Sites Internet	61
Adresses	63

SOMMAIRE DES QUESTIONS

Préambule : les notions d'inaptitude et d'invalidité

Détection et déclaration de l'inaptitude 12

- 1) Qu'est-ce l'inaptitude professionnelle ?
- 2) Qui déclare l'inaptitude au poste de travail : le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin-conseil de la CPAM, la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (ex COTOREP) ?
- 3) Comment se déroule la procédure de reconnaissance de l'inaptitude ? Y a-t-il un passage en commission ?
- 4) Mon médecin traitant m'annonce une inaptitude, que dois-je faire pour garantir mes droits ?

La notion d'invalidité : différences avec l'inaptitude 13

- 5) Qu'est-ce que l'invalidité ? Qui la décide ?
- 6) Comment savoir si j'ai droit à une pension d'invalidité ?
- 7) Dois-je informer mon employeur de ma mise en invalidité ?
- 8) Je suis en arrêt prolongé et par ailleurs reconnu invalide 2^e catégorie, mais mon état de santé s'améliore, si je décide de reprendre le travail, mon employeur qui connaît parfaitement ma situation, peut-il s'y opposer ?
- 9) Le médecin-conseil de la CPAM m'annonce une invalidité, que se passe-t-il pour mon contrat de travail ?

Questions/réponses des salariés

I. Les interlocuteurs et mesures prévus en cas de problèmes de santé ou d'inaptitude 15

- 10) Je me sens de plus en plus fatigué, stressé et incapable de suivre le rythme de travail, à qui dois-je exposer mes problèmes de santé ?
- 11) J'occupe un emploi de caissière à temps partiel dans un hypermarché mais je souffre d'une tendinite de l'épaule. À qui dois-je m'adresser pour espérer voir ma situation s'améliorer ?
- 12) Je suis en arrêt de travail après une crise de nerfs au bureau ; je suis très angoissé, ne dors plus la nuit, j'y pense tout le temps, je me sens incapable de retourner au travail où d'autres collègues sont également sous pression et stressés. À qui puis-je demander conseil ?
- 13) À mon retour d'arrêt, autorisé par mon médecin traitant, puis-je refuser de me soumettre à la visite médicale avec le médecin du travail ?
- 14) Mon arrêt de travail d'un mois prend fin. Si la visite médicale de reprise auprès du médecin du travail n'est pas organisée par mon employeur, quelles en sont les conséquences ?

- 15) Pourrais-je prétendre à un temps partiel thérapeutique ?
- 16) Je suis d'accord pour passer à temps partiel, pour 6 mois, pour tenir compte de mes problèmes actuels de santé, comme le recommande le médecin du travail ; ai-je la garantie de pouvoir reprendre mon travail à temps plein après ce délai en cas de rétablissement ?

II. La procédure d'inaptitude 18

- 17) Les 2 visites médicales de la procédure d'inaptitude doivent-elles être obligatoirement séparées de 2 semaines ? En accord avec mon employeur, puis-je demander à raccourcir ce délai ? Que se passe-t-il si je suis convoqué par le médecin du travail, à la seconde visite, près d'un mois après la première ?
- 18) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail par le médecin du travail lors de la visite de reprise d'hier, au retour d'un arrêt-maladie, combien de temps peut-il s'écouler avant mon licenciement ?
- 19) Qui apprécie la situation d'urgence – visée à l'article R. 4624-31 du code du travail – qui autorise à déroger à l'exigence de deux examens médicaux et permet de constater l'inaptitude dès la première visite par le médecin du travail ?
- 20) J'ai eu ma première visite de reprise, la deuxième est prévue dans deux semaines, puis-je prétendre à une rémunération durant cette période ?
- 21) La sécurité sociale a suspendu mes indemnités journalières mais le médecin du travail que j'ai vu en visite de pré-reprise, ne me juge pas apte à reprendre mon travail. Je n'ai du coup plus aucun revenu, ni salaire, ni indemnité journalière de la CPAM. Que puis-je faire ? À qui dois-je m'adresser ?
- 22) Je ne suis pas d'accord avec la décision du médecin du travail, quels sont mes recours ?
- 23) La contestation d'un avis du médecin du travail doit-elle être effectuée dans un délai précis ?
- 24) Le médecin du travail vient de me déclarer inapte et je ne sais pas ce que mon employeur va faire maintenant. Que peut-il décider ?
- 25) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur me propose un nouveau poste (poste de reclassement), puis-je le refuser ? Quelles seront les conséquences de mon refus ?
- 26) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur peut-il me proposer un poste de reclassement avec une baisse de salaire ? Puis-je refuser ?

III. La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude 23

- 27) Je suis en arrêt de travail et mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement, est-ce possible ?
- 28) Je suis en arrêt de travail, mon employeur peut-il me licencier ?

- 29) On me parle de licenciement qui pourrait être nul. À quels cas correspond une telle qualification ? Quelles conséquences sur le contrat de travail ?
- 30) Quelles sont les sanctions financières d'un licenciement nul ?
- 31) La rupture conventionnelle de mon contrat de travail prévue par la loi du 25 juin 2008 peut-elle être conclue au cours d'une procédure d'inaptitude médicale ?

IV. Les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitude 25

- 32) J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?
- 33) Quelles différences indemnitaires en cas de licenciement consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) et un licenciement d'origine non professionnelle ?
- 34) Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais je n'ai pas encore reçu la réponse. Quelle indemnité doit me verser mon employeur ?
- 35) J'ai été licencié pour inaptitude. À partir de quel moment vais-je être indemnisé par l'ASSEDIC ?

V. Les pistes possibles après l'inaptitude 26

- 36) Je risque un licenciement pour inaptitude, une formation professionnelle peut-elle être envisagée pour engager une reconversion professionnelle ?
- 37) Puis-je demander une retraite au titre de l'inaptitude ?

VI. Autres droits 27

- 38) Je reviens d'un arrêt-maladie prolongé. Je n'avais pas pu bénéficier de l'ensemble de mes droits à congés payés avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise. Sont-ils perdus ? En ai-je acquis pendant ma période d'arrêt ?

Questions/réponses des employeurs

I. Problèmes de santé du salarié au travail et contrat de travail 28

- 39) Je suis employeur, le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste, que devient le contrat de travail ?
- 40) Mon apprenti a de réelles difficultés sur son poste de travail, liées à son état de santé, que peut-on faire ?

II. Le cas de l'aptitude au poste avec réserves 29

- 41) Un de mes ouvriers a été déclaré apte à son poste mais avec des réserves, que cela signifie-t-il ? À qui dois-je m'adresser pour clarifier la situation ?

- III. Les deux visites médicales de la procédure d'inaptitude et la rémunération du salarié entre ces deux visites 30**
- 42) À partir de quelle durée d'arrêt dois-je obligatoirement soumettre mon personnel à une visite médicale de reprise par le médecin du travail ?
- 43) La procédure d'inaptitude en 2 visites près du médecin du travail peut-elle se dérouler alors que le salarié est en arrêt temporaire délivré par le médecin traitant ? La première visite ? La seconde visite ?
- 44) Dois-je assurer une rémunération à mon salarié entre les 2 visites médicales de la procédure réglementaire d'inaptitude médicale ?
- IV. Obligation de reclassement 31**
- 45) Le reclassement pour inaptitude proposé à mon salarié n'a pas donné lieu à la consultation préalable des délégués du personnel. Quelles conséquences ?
- 46) Le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste de travail à l'issue des 2 visites réglementaires et il n'existe aucun autre poste pour lui dans l'entreprise. Que dois-je faire maintenant ?
- V. La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude du salarié 32**
- 47) Quelles règles particulières dois-je appliquer pour licencier un de mes salariés, représentant du personnel, reconnu inapte par le médecin du travail ?
- 48) Je licencie un de mes employés pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, que dois-je lui verser comme indemnités ?
- 49) Quelles possibilités m'offre, en tant qu'employeur, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, en cas de licenciement d'un salarié suite à une inaptitude consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ?
- 50) Un de mes salariés sous CDD a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis-je rompre le contrat ?
- VI. Le contentieux éventuel lié au licenciement 34**
- 51) J'ai licencié un employé pour inaptitude médicale mais l'avis d'inaptitude du médecin du travail a été annulé par l'inspecteur du travail, dois-je le réintégrer ? Dois-je l'adresser préalablement au médecin du travail ?
- 52) Un de mes salariés m'informe qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que ses conditions d'emploi seraient contraires aux recommandations écrites du dernier avis du médecin du travail. Est-ce possible ? Quelles conséquences ?

PRÉAMBULE

LES NOTIONS D'INAPTITUDE ET D'INVALIDITÉ

Détection et déclaration de l'inaptitude

1) Qu'est-ce que l'inaptitude professionnelle ?

C'est l'inaptitude du salarié à son poste de travail sans possibilité de reclassement au sein de l'entreprise. Elle est prononcée, après un examen médical et une étude de poste, par le **médecin du travail** dont la mission est de vérifier la compatibilité de la santé du salarié avec le travail à effectuer et de proposer les aménagements nécessaires.

À ne pas confondre avec l'arrêt de travail délivré par un **médecin** ou encore avec l'**invalidité**, décidée par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

2) **Qui déclare l'inaptitude au poste de travail : le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin-conseil de la CPAM, la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (ex COTOREP) ?**

C'est le médecin du travail et lui seul qui peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail, cette inaptitude doit être déclarée en deux fois à 2 semaines d'intervalle. Des propositions de reclassement en regard de l'état de santé du salarié doivent être proposées. En cas de danger immédiat, l'inaptitude peut être déclarée en une seule fois.

3) **Comment se déroule la procédure de reconnaissance de l'inaptitude ? Y a-t-il un passage en commission ?**

La décision de déclarer un salarié inapte relève du seul médecin du travail, sur la base de deux visites espacées de 14 jours au minimum. Entre ces deux visites, le médecin du travail doit réaliser une étude du poste du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise. Toutefois, le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude en une seule visite, si le maintien du salarié dans l'entreprise présente un danger pour lui ou des tiers.

4) **Mon médecin traitant m'annonce une inaptitude, que dois-je faire pour garantir mes droits ?**

Vous pouvez, de votre propre initiative ou par l'intermédiaire de votre médecin traitant, demander à rencontrer le médecin du travail pour qu'il étudie les possibilités de changement de poste dans votre entreprise. Si vous êtes actuellement en arrêt maladie (ou suite à un accident du travail), il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de l'arrêt de travail. L'entretien avec le médecin du travail constitue alors une visite médicale de pré reprise.

Le médecin du travail connaît vos conditions de travail et c'est lui (elle) qui a le pouvoir de prononcer une éventuelle inaptitude professionnelle. Si aucun reclassement dans l'entreprise n'est réellement possible, votre employeur pourra vous licencier, mais devra respecter la procédure et verser les indemnités prévues par la loi ou la convention collective. Si vous n'êtes pas d'accord avec l'avis du médecin du travail, vous pourrez le contester par lettre adressée à l'inspecteur du travail.

Un temps partiel thérapeutique peut aussi être envisagé afin de permettre une reprise progressive de votre activité professionnelle. Vous avez encore la faculté de faire une demande de pension d'invalidité près du médecin conseil de la CPAM et, si vous avez au moins 60 ans, vous pouvez faire une demande de retraite au titre de l'inaptitude.

La notion d'invalidité : différences avec l'inaptitude

5) **Qu'est-ce que l'invalidité ? Qui la décide ?**

L'invalidité est décidée par le médecin conseil de la CPAM. C'est une réduction de la capacité de travail du salarié, elle dépend du code de la sécurité sociale. Cette invalidité peut être de première catégorie : malade capable d'exercer une activité rémunérée ; de deuxième catégorie : malade incapable d'exercer une activité rémunérée ; ou de troisième catégorie : malade incapable d'exercer une activité et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer des actes ordinaires de la vie.

6) **Comment savoir si j'ai droit à une pension d'invalidité ?**

La pension d'invalidité est souvent proposée au vu de l'état de santé du salarié par le médecin traitant, celui ci doit remplir un dossier avec l'ensemble des éléments médicaux, afin que le médecin conseil de la CPAM décide la mise ou non en invalidité du patient.

Le médecin du travail, en accord avec le médecin traitant, peut également proposer au patient une invalidité. Dans tous les cas, la décision ultime revient au médecin conseil de la CPAM.

Vous devez donc vous adresser et en discuter avec votre médecin traitant.

7) Dois-je informer mon employeur de ma mise en invalidité ?

En principe, vous n'avez aucune obligation d'informer votre employeur de votre mise en invalidité, de quelque catégorie qu'elle soit, car l'invalidité prononcée par le médecin conseil de la sécurité sociale n'a pas d'incidence sur le contrat de travail. Si vous informez votre employeur de votre mise en invalidité, il ne pourra en tirer aucune conséquence telle qu'engager, pour ce motif, une procédure de licenciement.

Sachez toutefois que s'agissant de deux dispositifs indépendants, vous devrez tout de même vous soumettre à une visite de reprise avec le médecin du travail à l'issue de vos arrêts de travail. Lui seul pourra statuer sur votre aptitude à occuper votre emploi.

Enfin, en cas de reprise d'une activité salariée, la pension d'invalidité peut être réduite ou suspendue.

8) Je suis en arrêt prolongé et par ailleurs reconnu invalide deuxième catégorie mais mon état de santé s'améliore. Si je décide de reprendre le travail, mon employeur qui connaît parfaitement ma situation peut-il s'y opposer ?

Pendant l'arrêt, vous pouvez tout à fait demander à rencontrer le médecin du travail afin de pouvoir anticiper la reprise et notamment de rechercher les éventuels aménagements de poste susceptibles de rendre possible cette reprise. Le fait d'être titulaire d'une pension d'invalidité n'interdit pas d'exercer une activité salariée. Il appartient au médecin du travail de vérifier si l'exercice d'une activité est ou non susceptible d'altérer votre santé.

L'employeur ne peut s'opposer à la reprise, il peut éventuellement soit contester l'avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail, soit demander au médecin du travail de réaliser un nouvel examen.

9) Le médecin-conseil de la CPAM m'annonce une invalidité, que se passe-t-il pour mon contrat de travail ?

La mise en invalidité n'a pas de conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail. En effet, seul l'avis d'inaptitude au poste de travail, délivré par le médecin du travail, peut s'imposer à l'employeur.

QUESTIONS/RÉPONSES DES SALARIÉS

I. Les interlocuteurs et mesures prévus en cas de problèmes de santé ou d'inaptitude

10) Je me sens de plus en plus fatigué, stressé et incapable de suivre le rythme de travail, à qui dois-je exposer mes problèmes de santé ?

C'est au médecin du travail de votre entreprise que vous devez exposer vos problèmes de santé, surtout s'ils sont en lien avec l'organisation du travail, car c'est lui qui peut proposer des solutions alternatives à l'organisation du travail, semble-t-il, stressante.

Si vos problèmes de santé sont plutôt en lien avec des problèmes personnels, il faut s'adresser à votre médecin traitant qui entreprendra le traitement nécessaire. Par contre, avant la reprise de travail, il serait bien d'envisager une visite de pré-reprise afin qu'il y ait un lien entre vous, le médecin traitant et le médecin du travail pour envisager à quel poste vous pouvez reprendre votre travail tout en gardant un bon état de santé.

11) J'occupe un emploi de caissière à temps partiel dans un hypermarché mais je souffre d'une tendinite de l'épaule. À qui dois-je m'adresser pour espérer voir ma situation s'améliorer ?

Il faut demander à rencontrer le médecin du travail de votre entreprise pour lui exposer les difficultés que vous rencontrez, envisager les aménagements de votre poste et conditions de travail, étudier toutes les autres possibilités concernant votre situation :

- en lien avec votre employeur : le médecin du travail peut faire des propositions de reclassement sur des postes compatibles avec votre état de santé ;

- en lien avec votre médecin traitant : il peut être envisagé un traitement thérapeutique, une intervention chirurgicale, un arrêt temporaire de travail suivi d'un temps partiel thérapeutique, une demande de mise en invalidité près du médecin conseil de la sécurité sociale avec aménagement des horaires de travail.

12) Je suis en arrêt de travail après une crise de nerfs au bureau ; je suis très angoissé, ne dors plus la nuit, j'y pense tout le temps, je me sens incapable de retourner au travail où d'autres collègues sont également sous pression et stressés. À qui puis-je demander conseil ?

Vous devez demander à rencontrer le médecin du travail pour lui faire part de vos difficultés qui paraissent en lien avec votre travail et semblent également toucher d'autres salariés de votre service. Il abordera avec vous la question de votre aptitude et les conditions d'une éventuelle reprise. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles, telles qu'aménagements ou transformations de postes, justifiées par l'état de votre santé psychique. Il peut aussi proposer des mesures touchant l'organisation du travail au niveau collectif. Le CHSCT ou les délégués du personnel de l'établissement sont aussi à même de débattre de cette situation qui ne se résume pas, semble-t-il, à un conflit individuel. Le médecin du travail participe au CHSCT qui comprend également l'employeur, des représentants du personnel, l'inspecteur du travail, un représentant de la caisse régionale d'assurance maladie. Le CHSCT est habilité à enquêter à partir des éléments qui dévoilent une dégradation des conditions de travail pouvant mettre en cause l'organisation du travail.

13) À mon retour d'arrêt, autorisé par mon médecin traitant, puis-je refuser de me soumettre à la visite médicale avec le médecin du travail ?

La visite de reprise est obligatoire dans les cas suivants :

- après une absence pour maladie professionnelle ;
- après un congé maternité ;
- après une absence d'au moins 8 jours pour accident de travail ;
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel ;
- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Elle doit avoir lieu lors de la reprise et au plus tard dans les huit jours suivant cette reprise et l'initiative en incombe à l'employeur.

La visite de reprise est obligatoire pour le salarié : le refus de s'y soumettre peut être constitutif d'une faute grave.

14) Mon arrêt de travail d'un mois prend fin. Si la visite médicale de reprise auprès du médecin du travail n'est pas organisée par mon employeur, quelles en sont les conséquences ?

La visite médicale de reprise met fin à la période de suspension de votre contrat de travail. L'initiative de cet examen, dès lors qu'il est obligatoire, revient à votre employeur qui ne peut pas vous laisser reprendre sans l'avis du médecin du travail. L'employeur est en effet tenu d'assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel et son obligation à cet égard est une obligation de résultat. S'il prend le risque de laisser un salarié commencer son travail sans organiser la visite de reprise, il doit en assumer les conséquences.

15) Pourrais-je prétendre à un temps partiel thérapeutique ?

Le temps partiel thérapeutique suit toujours un arrêt de travail, en maladie, en accident du travail ou en maladie professionnelle. Il n'y a aucune durée nécessaire de l'arrêt de travail pour bénéficier d'un temps partiel thérapeutique. Lorsque le salarié envisage une reprise de travail et qu'il n'a pas récupéré l'ensemble de ses capacités physiques ou mentales, il peut prétendre à un temps partiel thérapeutique, celui-ci doit être demandé auprès du médecin conseil de la CPAM par le médecin traitant.

C'est donc le médecin traitant, vu l'état de santé de son patient, qui peut demander un temps partiel thérapeutique auprès du médecin conseil de la CPAM. Dans tous les cas, il faut l'accord de l'employeur pour ce temps partiel thérapeutique.

16) Je suis d'accord pour passer à temps partiel, pour 6 mois, pour tenir compte de mes problèmes actuels de santé, comme le recommande le médecin du travail ; ai-je la garantie de pouvoir reprendre mon travail à temps plein après ce délai en cas de rétablissement ?

Que le passage à temps partiel soit effectué dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou qu'il vous soit proposé en dehors de ce cadre, il est conseillé d'ajouter au contrat de travail un avenant temporaire fixant le terme précis de cette période de temps partiel.

À défaut d'avenant temporaire et en cas de modification du contrat de travail lui-même, vous ne pourrez pas avoir la garantie de retrouver votre emploi à temps complet.

II. La procédure d'inaptitude

17) Les 2 visites médicales de la procédure d'inaptitude doivent-elles être obligatoirement séparées de deux semaines ? En accord avec mon employeur, puis-je demander à raccourcir ce délai ? Que se passe-t-il si je suis convoqué par le médecin du travail, à la seconde visite, près d'un mois après la première ?

Sauf dans le cas où le maintien à votre poste de travail entraîne un danger immédiat pour votre santé ou votre sécurité ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut prononcer une inaptitude qu'après deux examens médicaux séparés de deux semaines ou quatorze jours.

Il s'agit d'un délai minimum, imposé par une disposition légale, qui ne peut donc être raccourci, même si votre employeur et vous même êtes d'accord.

Le fait d'être convoqué au second examen près d'un mois après le premier n'a pas pour effet de vicier la procédure, qui suit son cours.

18) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail par le médecin du travail lors de la visite de reprise d'hier, au retour d'un arrêt-maladie, combien de temps peut-il s'écouler avant mon licenciement ?

Cette visite de reprise constitue vraisemblablement la première des deux visites prévues par la procédure d'inaptitude. Il est en effet exceptionnel que le médecin du travail constate l'inaptitude après un seul examen médical. En principe, elle est prononcée après deux examens médicaux espacés d'au moins deux semaines. Seule l'urgence peut justifier une procédure accélérée. À compter de la date de l'avis d'inaptitude (second examen médical, sauf cas d'urgence), votre employeur dispose encore d'un mois pour rechercher un reclassement compatible avec votre état de santé. Dès l'expiration de ce délai d'un mois, et faute de reclassement, votre employeur devra soit vous licencier, en observant la procédure légale, soit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé précédemment, même si aucun travail n'est plus exécuté en contrepartie.

19) Qui apprécie la situation d'urgence – visée à l'article R. 4624-31 du code du travail – qui autorise à déroger à l'exigence de deux examens médicaux et permet de constater l'inaptitude dès la première visite par le médecin du travail ?

C'est le médecin du travail qui atteste dans son avis de la situation de danger immédiat pour la santé du salarié ou sa sécurité ou celles des tiers. L'avis doit impérativement mentionner la situation de danger en toutes lettres ou bien, en se référant expressément à l'article R. 4624 31 du code du travail, préciser qu'une seule visite est effectuée.

20) J'ai eu ma première visite de reprise, la deuxième est prévue dans deux semaines, puis-je prétendre à une rémunération durant cette période ?

Deux cas sont à envisager :

1er cas : le médecin du travail vous a déclaré «inapte» lors de la première visite (l'avis médical indique, par exemple, «inapte, à revoir dans 2 semaines» ou «inapte au poste dans sa configuration actuelle»). Dans la mesure où vous ne pouvez pas travailler, votre employeur n'est pas tenu de vous verser de rémunération durant les deux semaines si la seconde visite médicale confirme l'inaptitude. Pour que vous puissiez bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et, le cas échéant, d'indemnités complémentaires, votre médecin traitant devra vous délivrer un arrêt de travail.

2e cas : lors de la visite de reprise, le médecin du travail a délivré un avis d'aptitude avec des réserves importantes et il doit vous revoir dans 2 semaines, pour autant vous êtes à la disposition de l'entreprise pour travailler. Votre employeur est tenu de vous proposer un travail compatible avec votre état de santé et de vous verser une rémunération pendant les deux semaines. Si la proposition qui vous est faite est incompatible avec les recommandations du médecin du travail, vous pouvez la refuser et votre employeur doit en rechercher une nouvelle, si besoin après avoir sollicité l'avis du médecin du travail. Pour ne pas avoir à assurer les salaires, votre employeur doit pouvoir démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail, à savoir que pour des raisons propres à l'entreprise, il lui est impossible de respecter les réserves médicales (sur un fondement organisationnel ou économique). Vous gardez la faculté de contester son analyse.

21) La sécurité sociale a suspendu mes indemnités journalières mais le médecin du travail que j'ai vu en visite de pré-reprise, ne me juge pas apte à reprendre mon travail. Je n'ai du coup plus aucun revenu, ni salaire, ni indemnité journalière de la CPAM. Que puis-je faire ? À qui dois-je m'adresser ?

Vous pouvez faire un recours auprès de la sécurité sociale, afin que vos indemnités journalières soient reprises. Ce recours est prévu par les textes du code de la sécurité sociale, le médecin traitant doit de mander une expertise médicale en accord avec le médecin conseil de la CPAM et c'est l'expert médical qui décidera si les indemnités journalières doivent être reprises ou non.

L'autre possibilité, c'est l'inaptitude déclarée par le médecin du travail, qui peut entraîner le licenciement et la prise en charge par les ASSEDIC.

22) Je ne suis pas d'accord avec la décision du médecin du travail, quels sont mes recours ?

Le code du travail ne prévoit qu'une seule voie de recours contre l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail. L'employeur ou le salarié peut saisir l'inspecteur du travail dont relève l'établissement. L'inspecteur du travail prend sa décision, après avoir obtenu l'avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre. Le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre rendra son avis après avoir examiné la situation médicale du salarié, le poste de travail et les conditions de travail.

23) La contestation d'un avis du médecin du travail doit-elle être effectuée dans un délai précis ?

Dans la plupart des cas, la loi n'impose aucun délai pour contester l'avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail. Toutefois, il est, en pratique, important de contester cette décision dès que possible dans la mesure où l'état de santé est susceptible d'évoluer rapidement.

Il existe néanmoins certaines exceptions à ce principe. En effet, la loi fixe un délai dans certains cas. C'est ainsi que les avis ci dessous ne peuvent plus être contestés lorsque **15 jours** se sont écoulés :

- manipulation ou exposition à des produits cancérigènes mutagènes ou reprotoxiques (CMR) ;
- manipulation ou exposition à des produits chimiques dangereux ;
- manipulation ou exposition à des rayonnements ionisants ;
- exposition au bruit ;
- travail en milieu hyperbare.

24) Le médecin du travail vient de me déclarer inapte et je ne sais pas ce que mon employeur va faire maintenant. Que peut-il décider ?

Après que le médecin du travail vous a déclaré inapte, votre employeur dispose d'un délai d'un mois pour vous reclasser ou vous licencier. A l'issue de ce délai, si vous n'êtes pas reclassé ou licencié, il devra reprendre le versement des salaires.

Si votre inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle et, qu'entre la date de reconnaissance de votre inaptitude et celle de reclassement dans l'entreprise ou de licenciement, vous ne percevez aucune rémunération liée à votre activité salariée, vous pouvez bénéficier d'un revenu de remplacement sous la forme d'une indemnité journalière de la CPAM. Le versement de cette indemnité cesse dès qu'il est procédé à votre reclassement ou à votre licenciement.

Votre employeur doit, impérativement, procéder à une recherche de reclassement, que votre inaptitude ait ou non une origine professionnelle. C'est une obligation qui s'impose à lui, même dans les cas suivants :

- vous ne souhaitez pas reprendre ce travail ;
- vous avez été déclaré inapte, par le médecin du travail, à tout poste dans l'entreprise ;
- votre contrat de travail est un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- votre employeur a repris le versement des salaires.

Il doit tenir compte des indications et recommandations du médecin du travail et la recherche doit être effectuée par tout moyen, au besoin par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, sur un poste adapté à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

La recherche de reclassement peut être faite dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise qui vous emploie, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation du personnel.

25) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur me propose un nouveau poste (poste de reclassement), puis-je le refuser ? Quelles seront les conséquences de mon refus ?

Tout dépend du reclassement qui vous est proposé. Sans envisager ici tous les cas, deux hypothèses principales peuvent être examinées : le poste de travail proposé est comparable au précédent (maintien du salaire, de la durée de travail, de la qualification) [1] ou bien il y a modification de votre contrat de travail (baisse de salaire ou poste à moindre qualification ou encore passage contraint à temps partiel, etc.) [2].

[1] Si le poste proposé respecte les recommandations du médecin du travail mentionnées dans son dernier avis médical et s'il n'y a pas de modifications fondamentales par rapport au poste de travail pour lequel vous êtes considéré comme inapte médicalement, alors votre employeur peut vous imposer ce changement de poste. Votre refus pourrait entraîner le déclenchement d'une procédure de licenciement. L'indemnité légale de licenciement reste en principe due, le licenciement étant motivé par l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement, mais pas l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (indemnité égale au double de l'indemnité légale).

[2] En cas de modification de votre contrat de travail, vous pouvez refuser le nouveau poste et ce refus ne peut, en soi, être une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il appartient à votre employeur d'en tirer les conséquences, par une recherche de nouvelle proposition de reclassement.

26) J'ai été déclaré inapte à mon poste de travail. Mon employeur peut-il me proposer un poste de reclassement avec une baisse de salaire ? Puis-je refuser ?

Votre employeur doit rechercher un poste de reclassement qui respecte les préconisations du médecin du travail. À ce titre, il peut vous proposer un nouveau poste de travail éventuellement moins bien classé dans la grille salariale donc avec à la clé une baisse de salaire. Il s'agit là d'une modification de votre contrat de travail que vous pouvez refuser, sans commettre de faute. Mais, si le reclassement sur un poste compatible avec votre état de santé et comparable au précédent n'est effectivement pas possible, votre employeur pourra vous licencier.

III. La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude

27) Je suis en arrêt de travail et mon employeur me convoque à un entretien préalable au licenciement, est-ce possible ?

Oui, votre employeur peut vous convoquer à un entretien préalable à licenciement pendant votre arrêt de travail. Attention toutefois à vérifier la convention collective ou l'accord d'entreprise qui peut avoir une clause de garantie d'emploi qui rend impossible votre licenciement avant l'expiration d'un certain délai d'absence.

Le licenciement projeté doit être nécessairement motivé par une autre raison que la maladie elle-même (ou l'accident du travail).

En pratique, il est fortement recommandé (ce n'est pas une obligation prévue explicitement par le code du travail) que l'entretien soit fixé par l'employeur à une heure située pendant la plage d'autorisation de sortie. Si vous n'êtes pas autorisé à sortir ou pas en mesure de vous rendre personnellement à la convocation, votre employeur pourra soit fixer un second entretien à une nouvelle date, soit vous donner la possibilité de vous faire représenter, prendre connaissance des motifs de licenciement ainsi que communiquer vos observations par courrier.

28) Je suis en arrêt de travail, mon employeur peut-il me licencier ?

Il faut tout d'abord savoir que licencier un salarié en raison de sa maladie est une mesure discriminatoire sanctionnée par la nullité. Le licenciement ne pourra donc pas être motivé par votre état de santé. Ensuite tout dépendra du motif de votre arrêt de travail et du motif invoqué par votre employeur pour vous licencier.

Si vous êtes en arrêt de travail en raison d'un accident ou d'une maladie qui n'a pas une origine professionnelle, votre employeur pourra vous licencier :

- pour un motif personnel tel qu'une insuffisance professionnelle, le non respect des obligations à l'égard de la sécurité sociale, la non justification des absences, dès lors qu'il n'y a pas de lien avec l'état de santé ;
- en raison de l'impossibilité de maintenir le contrat mais pour un motif autre que l'état de santé (il s'agira souvent d'un motif économique) ;
- s'il est constaté, d'une part, que les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, que ces perturbations rendent nécessaire le remplacement définitif. Ces deux conditions sont cumulatives.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les cas de rupture du contrat de travail seront plus restreints : les deux seuls cas pouvant justifier le licenciement sont une faute grave du salarié ou l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat. Cette impossibilité doit être justifiée et non liée à l'accident du travail ou à la maladie.

29) On me parle de licenciement qui pourrait être nul. À quels cas correspond une telle qualification ? Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

La nullité du licenciement qualifie, en particulier, tout licenciement fondé sur l'état de santé du salarié sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, il s'agit alors d'un motif discriminatoire. C'est aussi le cas pour un licenciement justifié par un classement en invalidité. C'est encore le cas s'il s'agit d'une inaptitude qui n'a pas été régulièrement prononcée, par exemple constatée moins de 14 jours à compter de la date du premier examen médical ou au terme d'une seule visite médicale, sauf situation d'urgence. Est également frappé de nullité, le licenciement prononcé au cours de la suspension du contrat d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Un licenciement nul ouvre droit pour le salarié à la réintégration sur son emploi dans l'entreprise.

30) Quelles sont les sanctions financières d'un licenciement nul ?

Dans l'hypothèse où le salarié ne réclame pas sa réintégration, il a droit, indépendamment de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, à la réparation du licenciement illicite et à des dommages et intérêts au titre du préjudice (perte de salaire...). Ces indemnités peuvent se cumuler à moins que le juge n'alloue une somme globale réparant l'ensemble du préjudice.

31) La rupture conventionnelle de mon contrat de travail prévue par la loi du 25 juin 2008 peut-elle être conclue au cours d'une procédure d'inaptitude médicale ?

Non, la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, prévue par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner la procédure de rupture pour inaptitude médicale au poste de travail qui offre certaines garanties particulières. Le salarié ne peut, même volontairement, renoncer à cette protection dite «d'ordre public». Dans ce cas, l'homologation prévue par la loi sera refusée.

IV. Les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitude

32) J'ai été licencié pour inaptitude, est-ce que je bénéficie d'une indemnité de préavis ?

En raison de votre inaptitude, vous ne pouvez pas être maintenu sur votre poste de travail. Si cette inaptitude n'a pas une origine professionnelle, aucune indemnité de préavis ne vous est due par l'employeur.

Au contraire, si cette inaptitude a une origine professionnelle, vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice qui est d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis.

33) Quelles différences indemnitaires en cas de licenciement consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) et un licenciement d'origine non professionnelle ?

Dans le cas d'un licenciement d'origine non professionnelle, vous bénéficiez simplement de l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Si vous avez plus de dix ans d'ancienneté, vous devez ajouter :

- 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans.

Exemple : salaire de 1 500 € brut mensuel et 15 ans d'ancienneté :

Indemnité de licenciement :

$$(1/5 \text{ de } 1\,500) \times 15 = 4\,500 \text{ €}$$

$$(2/15 \text{ de } 1\,500) \times 5 = 1\,000 \text{ €}$$

$$\text{Total} = 5\,500 \text{ €}$$

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous bénéficiez d'une indemnité spéciale de licenciement qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi que d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis.

Dans ces deux cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

La convention collective applicable à votre entreprise peut éventuellement vous faire bénéficier de dispositions plus favorables.

34) Je vais être licencié pour inaptitude. J'ai fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais je n'ai pas encore reçu la réponse. Quelle indemnité doit me verser mon employeur ?

Dans la mesure où vous avez établi une déclaration tendant à la reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie qui a fondé votre inaptitude, votre employeur qui en est informé par la CPAM, doit la prendre en compte et vous verser l'indemnité spéciale.

Toutefois, il peut paraître prudent de ne pas disposer de la somme résultant de cette indemnité dans l'attente de la décision de la CPAM et des recours ultérieurs qui pourraient être engagés, tant par vous que par votre employeur.

35) J'ai été licencié pour inaptitude. À partir de quel moment vais-je être indemnisé par l'ASSEDIC ?

Il est nécessaire de distinguer deux situations :

- si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le délai de carence pris en compte par l'ASSEDIC s'appliquera à compter du jour de la rupture du contrat de travail, telle qu'elle est mentionnée sur l'attestation ASSEDIC remplie par l'employeur ;
- si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le délai de carence s'appliquera à compter du jour de la première présentation de la lettre de licenciement.

V. Les pistes possibles après l'inaptitude**36) Je risque un licenciement pour inaptitude, une formation professionnelle peut-elle être envisagée pour engager une reconversion professionnelle ?**

À titre expérimental en Loire Atlantique, pendant l'arrêt de travail et si une inaptitude médicale est envisagée, la CPAM peut proposer un bilan de compétences approfondi (MOAIJ : module orientation approfondi indemnités journalières). Vous restez donc en arrêt maladie pendant le MOAIJ.

Après l'inaptitude médicale, vous pourrez entrer directement en formation professionnelle selon le calendrier défini pendant le bilan de compétences. Le médecin du travail ou l'assistante sociale de la CRAM peut vous donner la démarche à suivre pour entrer dans ce dispositif expérimental. À noter que ce dispositif doit être étendu en 2009 à toute la région Pays de la Loire.

37) Puis-je demander une retraite au titre de l'inaptitude ?

Si vous êtes reconnu inapte au travail, vous pouvez bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (même si vous ne justifiez pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général ou autres régimes obligatoires), sous trois conditions cumulatives :

- vous avez au moins 60 ans ;
- vous êtes atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée d'au moins 50 % ;
- vous n'êtes pas en mesure de poursuivre votre activité professionnelle (cette condition n'est pas exigée si vous êtes en cessation d'activité professionnelle depuis plus de 5 ans).

La demande doit être faite au moment de la liquidation de la retraite, entre 60 et 65 ans.

Elle est accordée par le médecin conseil de la caisse de sécurité sociale chargée de la liquidation des droits à prestations de vieillesse.

Enfin, si votre état de santé s'aggrave après votre mise à la retraite pour inaptitude et avant 65 ans, vous pouvez bénéficier d'une majoration de la pension pour assistance d'une tierce personne.

VI. Autres droits

38) Je reviens d'un arrêt-maladie prolongé. Je n'avais pas pu bénéficier de l'ensemble de mes droits à congés payés avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise. Sont-ils perdus ? En ai-je acquis pendant ma période d'arrêt ?

Si votre arrêt maladie est lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés acquis avant votre arrêt devront être reportés après votre date de reprise du travail.

En cas d'arrêt maladie pour une origine non professionnelle, la situation devrait être identique car la finalité des congés est bien de permettre au salarié de bénéficier d'un temps de repos, mais les tribunaux français n'ont pas encore confirmé cette analyse, retenue par ailleurs par la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE).

Seules les périodes d'absence maladie liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés dans la limite d'un an.

QUESTIONS/RÉPONSES DES EMPLOYEURS

I. Problèmes de santé du salarié au travail et contrat de travail

39) Je suis employeur, le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste, que devient le contrat de travail ?

L'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail n'a aucune incidence directe sur le contrat de travail. La visite de reprise a cependant mis fin à la suspension du contrat mais vous ne pouvez pas réintégrer le salarié à son poste de travail.

Pendant une période d'un mois à compter de la délivrance de cet avis d'inaptitude, vous n'aurez pas à rémunérer votre salarié puisque celui-ci n'est pas en mesure de fournir une prestation de travail. Cette période d'un mois doit vous permettre de rechercher, en lien avec le médecin du travail, des solutions de reclassement. À défaut de solution de reclassement ou en cas de refus du salarié des postes proposés, vous devrez engager une procédure de licenciement.

Si votre salarié, déclaré inapte, a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et, qu'entre la date de reconnaissance de son inaptitude et celle de reclassement dans l'entreprise ou de licenciement, il ne perçoit aucune rémunération liée à son activité salariée, il pourra bénéficier d'un revenu de remplacement sous la forme d'une indemnité journalière de sécurité sociale. Le versement de l'indemnité cessera dès qu'il sera procédé au reclassement ou au licenciement.

À l'issue de cette période d'un mois et à défaut de reclassement ou de licenciement, il vous appartiendra de verser à votre salarié la rémunération correspondant au poste qu'il occupait précédemment.

En définitive, la déclaration d'inaptitude n'a pas d'incidence directe sur le contrat de travail, c'est l'aboutissement de la recherche de reclassement qui va en avoir une, notamment lorsqu'un licenciement est envisagé et aussi, parfois, lorsque la solution de reclassement entraîne des modifications du contrat de travail.

40) Mon apprenti a de réelles difficultés sur son poste de travail liées à son état de santé, que peut-on faire ?

Qu'il s'agisse d'un apprenti ou de tout autre salarié, en cas de difficultés sur le poste liées à l'état de santé, il convient de contacter le médecin du travail.

En l'absence de solution telle qu'un aménagement du poste et, si la seule issue envisageable est la rupture du contrat, sachez que, passés les deux premiers mois du contrat d'apprentissage, celui-ci ne pourra être rompu que de deux manières :

- l'accord exprès et bilatéral des cosignataires, employeur et apprenti (et s'il est mineur, ses représentants légaux). Cette modalité est possible en cas d'inaptitude dès lors qu'il y a accord des parties ;
- la résiliation judiciaire prononcée par le conseil des prud'hommes en cas de désaccord. Cette résiliation ne sera prononcée qu'au terme d'une procédure de vérification de l'inaptitude :
 - vérification de l'aptitude de l'apprenti à son initiative, à l'initiative de l'employeur ou du directeur du CFA ou ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage ;
 - la vérification prend la forme d'un entretien individuel réalisé par un centre d'information et d'orientation public ou par un centre créé en application du code de l'artisanat ou d'un entretien réalisé par un médecin rattaché à l'un de ces centres ou, à défaut, par un médecin du travail, un médecin scolaire ou un médecin attaché à un établissement scolaire.

II. Le cas de l'aptitude au poste avec réserves

41) Un de mes ouvriers a été déclaré apte à son poste mais avec des réserves, que cela signifie-t-il ? À qui dois-je m'adresser pour clarifier la situation ?

Il est fréquent que le médecin du travail déclare un salarié apte, tout en assortissant cette aptitude de préconisations ou de conseils. Dans une telle situation, vous devez tenir compte de cet avis. En cas d'interrogations, vous pourrez utilement contacter le médecin du travail pour avoir des précisions.

III. Les deux visites médicales de la procédure d'inaptitude et la rémunération du salarié entre ces deux visites

42) À partir de quelle durée d'arrêt dois-je obligatoirement soumettre mon personnel à une visite médicale de reprise par le médecin du travail ?

Votre personnel doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour maladie professionnelle reconnue ;
- après une absence d'au moins 8 jours en cas d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel ;
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

43) La procédure d'inaptitude en deux visites près du médecin du travail peut-elle se dérouler alors que le salarié est en arrêt temporaire délivré par le médecin traitant ? La première visite ? La seconde visite ?

Oui, lorsque le salarié en arrêt de travail pense qu'il ne sera pas en mesure de reprendre son activité professionnelle, il peut demander à bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail et engager ainsi la procédure de constatation d'inaptitude.

Cette visite dite de reprise met alors fin à la suspension du contrat de travail, sans préjudice de l'application des dispositions de la réglementation de sécurité sociale donc, sans interrompre le versement des indemnités journalières.

L'avis délivré par le médecin du travail à l'issue de cet examen précisera que cette visite s'inscrit dans le processus de constatation d'inaptitude.

La seconde visite doit avoir lieu deux semaines ou quatorze jours minimum après la première.

Si le salarié est déclaré inapte lors de la première visite, l'employeur n'est pas tenu de verser la rémunération durant les 2 semaines qui séparent les examens médicaux, dans la mesure où le salarié ne peut plus travailler.

44) Dois-je assurer une rémunération à mon salarié entre les deux visites médicales de la procédure réglementaire d'inaptitude médicale ?

Si le salarié est déclaré inapte à l'issue de la première visite médicale, l'employeur n'a pas l'obligation de verser une rémunération durant la période séparant les deux examens médicaux. Il faut toutefois apporter une vigilance particulière à la lecture de la fiche de visite médicale : seule une situation contraignante empêchant l'employeur de fournir du travail peut dispenser celui-ci du paiement de la rémunération si le salarié se tient, pour sa part, à sa disposition.

IV. Obligation de reclassement

45) Le reclassement pour inaptitude proposé à mon salarié n'a pas donné lieu à la consultation préalable des délégués du personnel. Quelles conséquences ?

L'avis des délégués du personnel n'est requis que lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. En effet, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel avant de proposer au salarié un reclassement. Cette consultation doit avoir lieu après le deuxième examen médical effectué par le médecin du travail et avant la proposition d'un nouveau poste. Le fait de ne pas avoir proposé un autre poste au salarié importe peu. Les délégués du personnel doivent être consultés y compris lorsque l'employeur invoque une impossibilité de reclassement.

La consultation suppose que l'employeur fournisse toutes les informations nécessaires sur le reclassement du salarié.

Le fait que le médecin du travail déclare le salarié inapte à la reprise d'un travail dans l'entreprise et préconise son reclassement hors de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de consulter les délégués du personnel et de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ; l'avis du médecin du travail sur un reclassement externe n'affecte pas les obligations de l'employeur.

L'inobservation de cette formalité est sanctionnée par une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

46) Le médecin du travail a déclaré un de mes salariés inapte à son poste de travail à l'issue des deux visites réglementaires et il n'existe aucun autre poste pour lui dans l'entreprise. Que dois-je faire maintenant ?

Si vous vous êtes bien assuré de l'impossibilité de reclasser le salarié dans l'entreprise (avec l'avis des délégués du personnel dans la situation d'une inaptitude d'origine professionnelle) et que vous l'en avez informé par écrit, vous pouvez engager une procédure de licenciement à son encontre sur la base de cette inaptitude.

Si le licenciement n'a pas été notifié dans le délai d'un mois à compter du second examen médical de reprise, vous devrez reprendre le paiement du salaire.

V. La rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude du salarié

47) Quelles règles particulières dois-je appliquer pour licencier un de mes salariés, représentant du personnel, reconnu inapte par le médecin du travail ?

Indépendamment du respect des règles prévues pour tout salarié inapte sous contrat à durée indéterminée, pour licencier un salarié qui a la qualité de salarié protégé, vous devez solliciter et obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

48) Je licencie un de mes employés pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, que dois-je lui verser comme indemnités ?

Dans le cas d'un licenciement d'origine non professionnelle, vous devez verser l'indemnité légale de licenciement qui se calcule de la manière suivante :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Si le salarié a plus de dix ans d'ancienneté, vous devez ajouter :

- 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au delà de 10 ans.

Exemple : salaire de 1 500 € brut mensuel et 15 ans d'ancienneté :

Indemnité de licenciement :

$$(1/5 \text{ de } 1\,500) \times 15 = 4\,500 \text{ €}$$

$$(2/15 \text{ de } 1\,500) \times 5 = 1\,000 \text{ €}$$

$$\text{Total} = 5\,500 \text{ €}$$

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous devez verser une indemnité spéciale de licenciement qui représente le double de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis.

Dans ces deux cas, l'indemnité compensatrice de congés payés devra également être payée.

La convention collective applicable à votre entreprise peut éventuellement vous imposer des dispositions plus favorables pour le salarié.

49) Quelles possibilités m'offre, en tant qu'employeur, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, en cas de licenciement d'un salarié suite à une inaptitude consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ?

La loi de modernisation du marché du travail prévoit qu'en cas de licenciement prononcé en raison d'inaptitude non professionnelle, les indemnités dues au salarié au titre du licenciement pourront désormais être prises en charge soit directement par l'employeur, soit par un fonds de mutualisation au titre des garanties auxquelles l'employeur aura souscrit. Cette souscription est une faculté, pas une obligation. La gestion du fonds est confiée à l'AGS.

50) Un de mes salariés sous CDD a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis-je rompre le contrat ?

La rupture du contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans quatre cas prévus par le code du travail : l'accord des parties (à la fois l'employeur et le salarié), la faute grave, la force majeure et l'embauche en CDI dans une autre entreprise. L'inaptitude ne constitue pas un cas de force majeure, de sorte que le CDD ne peut pas être rompu pour ce motif. Si vous n'êtes pas tenu de verser à votre salarié de rémunération, dans la mesure où il ne peut plus travailler au poste occupé précédemment, vous devez néanmoins chercher à le reclasser dans un emploi compatible avec l'avis du médecin du travail.

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur peut demander au juge de prononcer la résolution judiciaire du CDD si le reclassement dans l'entreprise n'est pas envisageable ; en revanche, cette solution n'est pas prévue si l'inaptitude est d'origine non professionnelle.

VI. Le contentieux éventuel lié au licenciement

51) J'ai licencié un employé pour inaptitude médicale mais l'avis d'inaptitude du médecin du travail a été annulé par l'inspecteur du travail, dois-je le réintégrer ? Dois-je l'adresser préalablement au médecin du travail ?

Vous n'avez pas d'obligation de réintégrer le salarié qui avait été licencié pour inaptitude : le licenciement est ainsi privé de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le salarié pourra prétendre, non pas à sa réintégration, mais à une indemnité qui ne pourra pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Cependant, dans l'hypothèse où vous décideriez, en outre, de réintégrer le salarié, vous ne pourriez effectivement le faire qu'après avoir sollicité un nouvel avis du médecin du travail.

52) Un de mes salariés m'informe qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que ses conditions d'emploi seraient contraires aux recommandations écrites du dernier avis du médecin du travail. Est-ce possible ? Quelles conséquences ? Qui valide cette décision ?

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture dont votre salarié peut prendre l'initiative s'il estime que vous avez manqué à vos obligations.

La prise d'acte lui permet de rompre son contrat et quitter immédiatement l'entreprise, en vous informant des faits qu'il vous reproche.

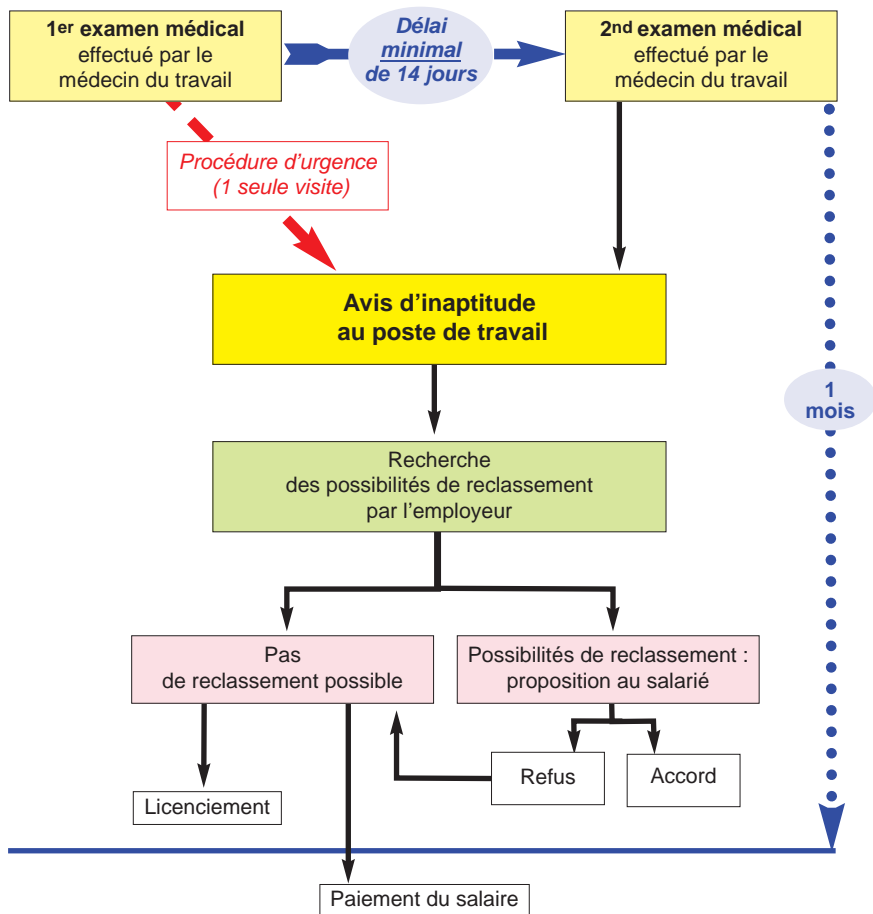
Il doit saisir le juge prud'homal qui vérifiera la réalité et la gravité des faits invoqués, à défaut, cette prise d'acte serait considérée comme une simple démission.

S'il est établi que vous n'avez pas tenu compte des recommandations du médecin du travail, consignées dans l'avis individuel délivré à l'occasion des visites médicales, le juge devrait, s'agissant d'une infraction au code du travail, considérer que vous avez manqué à une de vos obligations d'employeur et analyser cette rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Votre salarié aura droit à :

- une indemnité compensatrice de préavis ;
- une indemnité de licenciement ;
- et, à l'appréciation du juge, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour le préjudice subi.

LA PROCÉDURE DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE



REPÈRES JURIDIQUES AUTOUR DES RÈGLES ET PRINCIPES ESSENTIELS

Pour plus de détails, consulter la fiche « Aptitude et inaptitude médicale au poste de travail » en ligne sur le site de la DRTEFP des Pays de la Loire <http://www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr>.

Le principe de non discrimination et la différence de traitement autorisée

L'article L. 1132 1 du code du travail prohibe le licenciement du salarié fondé sur l'état de santé (maladie, affection quelconque) ou le handicap, il s'agit d'un motif discriminatoire, sauf si l'inaptitude est constatée par le médecin du travail (article L. 1133 2 du code du travail). Le classement du salarié en invalidité, quelle que soit sa catégorie, est soumis à la même interdiction de licenciement¹.

Le rôle central du médecin du travail

Le médecin du travail est seul habilité à apprécier l'aptitude ou l'inaptitude, totale ou partielle, du salarié à un poste de travail². L'avis émis par le médecin du travail (aptitude, non contre indication médicale, aptitude avec réserves, inaptitude à un poste, inaptitude à tout emploi dans l'entreprise) s'impose à l'employeur autant qu'au salarié, en l'absence de recours.

La prise en compte des préconisations du médecin du travail : une obligation pour l'employeur

En application de l'article L. 4624 1 du code du travail, le chef d'entreprise est tenu, par une obligation de résultat, d'assurer la sécurité du salarié et à ce titre doit prendre en considération, de manière effective, les propositions du médecin du travail telles que mutations ou transformations de postes (changements organisationnels), justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale du salarié 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, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail³.

¹ Cass. Soc. 13 janvier 1998, n° 95-45439.

² Cass. Soc. 6 février 2008, n° 06-45866.

³ Cass. Soc. 20 septembre 2006, n° 05-42925 ; Cass. Soc. 19 décembre 2007, n° 06-46134 et n° 06-43918.

La procédure d'inaptitude

En application de l'article R. 4624 31 du code du travail, la déclaration d'inaptitude est constatée au terme de deux examens médicaux, espacés de deux semaines, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non) et le cadre du constat (à l'occasion ou non d'un examen de reprise après un arrêt de travail).

La consultation des délégués du personnel

En application de l'article L. 1226 10 du code du travail, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (AT MP), l'employeur consulte les délégués du personnel, au vu de l'avis du médecin du travail émis à l'issue de la seconde visite médicale de la procédure d'inaptitude, avant de faire des propositions de reclassement au salarié.

L'obligation de reclassement

En application des articles L. 4624 1, L. 1226 2 et L. 1226 10 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, qu'elle soit totale ou partielle, temporaire ou permanente, qu'elle concerne le poste de travail occupé précédemment ou tout emploi dans l'entreprise, qu'elle ait été constatée au terme de la procédure normale avec deux visites médicales ou à l'issue de l'unique examen mentionnant l'existence d'un danger pour le salarié ou des tiers, que le salarié soit sous CDI ou CDD et peu importe la taille de l'entreprise et l'importance de l'incapacité du salarié. L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ne dispense jamais l'employeur de proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié au besoin par mutations, transformations de poste, aménagement du temps de travail, y compris quand le salarié reconnaît qu'il ne pourra pas travailler ou lorsque l'employeur a repris le paiement des salaires. Lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier⁴.

⁴ Cass. Soc. 6 février 2008, n° 06-44413.

Le licenciement conditionné à l'impossibilité démontrée de reclassement

Pour pouvoir licencier un salarié pour lequel le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, l'employeur doit se trouver dans l'impossibilité démontrée de le reclasser au sein de l'entreprise ou du groupe⁵.

L'inaptitude du salarié ne suffit jamais à justifier à elle seule le licenciement ; elle ne le justifie que s'il n'existe aucune solution alternative. Aussi, la lettre de licenciement qui énonce le motif invoqué par l'employeur doit elle nécessairement mentionner explicitement l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec l'avis du médecin du travail. L'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement⁶. L'impossibilité de reclassement devient à la fois condition indispensable et cause déterminante de la rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude.

Les indemnités et les sanctions

En application des articles L. 1226 4 et L. 1226 11 du code du travail, à défaut de reclassement ou de licenciement du salarié médicalement inapte, y compris lorsque l'impossibilité de reclassement est établie, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires passé le délai d'un mois. Ce délai court à compter du second examen médical de la procédure d'inaptitude et, par dérogation, à compter de l'unique examen lorsque l'inaptitude est prononcée au terme d'un seul examen⁷.

En application de l'article L. 1226 14 du code du travail, le salarié licencié pour inaptitude à son emploi et impossibilité de reclassement en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Si l'inaptitude a une origine non professionnelle, le salarié ne bénéficie que de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, il ne peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter.

⁵ Cass. Soc. 9 juillet 2008, n° 07-40318.

⁶ Cass. Soc. 9 avril 2008, n° 07-40356.

⁷ Cass. Soc. 6 février 2008, n° 06-45551.

Si l'incapacité du salarié n'a pas été juridiquement constatée, faute de respect de la procédure définie à l'article R. 4624 31 du code du travail, le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié est nul⁸.

Lorsque le licenciement est nul, il ouvre droit pour le salarié à la réintégration dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent⁹.

Les voies de recours

L'avis du médecin du travail portant sur l'aptitude ou l'incapacité du salarié à son poste de travail, la nature des postes proposés au titre du reclassement ou sur la nécessité d'adaptation des conditions de travail, peut être contesté, par l'employeur et le salarié, devant l'inspecteur du travail, mais non pas devant les Prud'hommes¹⁰.

C'est en revanche au juge judiciaire qu'il revient d'apprécier si l'employeur a rempli son obligation de reclassement. Il traite les litiges relatifs à la possibilité ou l'impossibilité de reclassement du salarié (existence ou non de postes de reclassement) ainsi que les demandes tendant à faire reconnaître la nullité du licenciement pour défaut de régularité de la procédure de constatation de l'incapacité¹¹.

⁸ Cass. Soc. 16 mai 2000, n° 97-42410 ; Cass. Soc. 4 juin 2002, n° 00-42873 ; Cass. Soc. 26 mai 2004, n° 02-41321 ; Cass. Soc. 20 septembre 2006, n° 05-40241.

⁹ Cass. Soc. 26 mai 2004, n° 02-41325.

¹⁰ C.E. 4 octobre 1991, n° 112032 ; Cass. Soc. 2 février 1994, n° 88-42711 ; Cass. Soc. 14 janvier 1997, n° 93-46633 ; Cass. Soc. 19 décembre 2007, n° 06-46167.

¹¹ Cass. Soc. 20 septembre 2006, n° 05-40241.

Pour obtenir les décisions de la Cour de Cassation et du Conseil d'État dans leur intégralité, aller sur le site www.legifrance.gouv.fr.

LES TEXTES

Code du travail et code de la sécurité sociale

Principe de non discrimination

Article L. 1132-1 code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221 3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L. 1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Différence de traitement autorisée

Article L. 1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

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. 1226-3

Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

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.

Article L. 1226-4-1

Article 7 de la loi n° 2008 596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L. 1226 4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'art. L. 3253 14.

Protection contre la rupture du contrat et inaptitude des salariés victimes d'un AT-MP

Article L. 1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Article L. 1226-10

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, 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, après avis des délégués du personnel, 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 ou aménagement du temps de travail.

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.

Indemnités et sanctions

Article L. 1226-13

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226 9 et L. 1226 18 est nulle.

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.

Article L. 1226-15

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L. 1226 8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226 10 à L. 1226 12.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L. 1226 14.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1226 12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 1235 2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.

Article L. 1226-16

Les indemnités prévues aux articles L. 1226 14 et L. 1226 15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Salarié sous CDD

Article L. 1243-1

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Article L. 1226-18

Lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Article L. 1226-19

Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il verse au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période de renouvellement prévue au contrat.

Article L. 1226-20

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1226 12 et des articles L. 1226 14 à L. 1226 16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226 10 et L. 1226 11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

Article L. 1226-21

Lorsque le salarié est déclaré apte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226 8 ouvre droit à une indemnité

correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226 10 et L. 1226 11 ou du deuxième alinéa de l'article L. 1226 20.

Action du médecin 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.

Examen de reprise du travail

Article R. 4624-21

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;
- 4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- 5° En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Article R. 4624-22

L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Article R. 4624-23

En vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical de préreprise préalable à la reprise du travail peut être sollicité à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, préalablement à la reprise du travail.

L'avis du médecin du travail est sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Déclaration d'inaptitude**Article R. 4624-31**

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir 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.

Droit de retrait**Article L. 4131-1**

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

CHSCT

Article L. 4612-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travail leurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Obligation de sécurité et mise en œuvre des principes généraux de prévention

Article L. 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-2, 7°

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121 1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

[...] 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152 1.

Invalidité

Droits propres

Article L. 341-1 du code de la sécurité sociale

L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité résultant, dans des proportions déterminées, de sa capacité de travail ou de gain, c'est à dire le mettant hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur à une fraction de la rémunération normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie, dans la

profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité si celle ci résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

Ouverture du droit

Article L. 341-2 du CSS

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit justifier à la fois d'une durée minimale d'immatriculation et, au cours d'une période de référence, soit d'un montant minimum de cotisations fixé par référence au salaire minimum de croissance, soit d'un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé.

Taux d'invalidité

Article L. 341-3 du CSS

L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle :

- 1°) soit après consolidation de la blessure en cas d'accident non régi par la législation sur les accidents du travail ;
- 2°) soit à l'expiration de la période pendant laquelle l'assuré a bénéficié des prestations en espèces prévues au 4° de l'article L. 321 1 ;
- 3°) soit après stabilisation de son état intervenue avant l'expiration du délai susmentionné ;
- 4°) soit au moment de la constatation médicale de l'invalidité, lorsque cette invalidité résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

Article L. 341-4 du CSS

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1°) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2°) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3°) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Indemnisation de l'incapacité temporaire

Article L. 433-1 du CSS

La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit, quel que soit le mode de paiement du salaire, est intégralement à la charge de l'employeur.

Une indemnité journalière est payée à la victime par la caisse primaire, à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif à l'accident sans distinction entre les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés, pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès ainsi que dans le cas de rechute ou d'aggravation prévu à l'article L. 443 2.

L'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou partie en cas de reprise d'un travail léger autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est reconnue par le médecin conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure. Le montant total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

L'indemnité journalière peut également être maintenue, après avis du médecin conseil, lorsque la victime demande à accéder durant son arrêt de travail, avec l'accord du médecin traitant, aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313 1 du code du travail ou à d'autres actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire est partie prenante. La caisse informe l'employeur et le médecin du travail de sa décision de maintenir l'indemnité.

L'indemnité journalière peut être rétablie pendant le délai mentionné à l'article L. 1226 11 du code du travail lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Un décret détermine les conditions d'application du présent alinéa.

Le droit à l'indemnité journalière est ouvert dans les conditions définies à l'article L. 323 6.

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE TRAVAIL (AT)

L'accident du travail se définit comme un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Il doit donc intervenir:

- pendant le temps de travail ;
- sur le lieu de travail ;
- un rapport de cause à effet doit exister entre l'accident et les lésions subies par le salarié.

Formalités administratives

Le salarié doit prévenir son employeur de l'accident oralement sur le lieu de l'accident ou, à défaut, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et ce, dans les vingt quatre heures qui suivent l'accident. Si l'état de la victime ne lui permet pas de déclarer elle-même l'accident, d'autres personnes peuvent effectuer cette déclaration (salariés, membres de la famille par exemple) et ce pendant les 2 ans qui suivent l'accident du travail ;

L'employeur doit déclarer l'accident dans un délai de 48 heures à la CPAM. Cette déclaration doit fournir les circonstances détaillées de l'accident, ainsi que les noms de témoins éventuels. L'employeur doit remettre une feuille d'accident du travail au salarié pour qu'il puisse recevoir des soins gratuitement. S'il ne le fait pas, la CPAM peut délivrer elle-même le document ;

Un certificat médical en double exemplaire doit être rédigé par un médecin. Le médecin envoie directement un de ces certificats à la CPAM et remet le second certificat à la victime.

Conséquences financières

La victime de l'accident du travail perçoit des indemnités journalières d'arrêt de travail prises en charge par la CPAM à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident. La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement à la charge de l'employeur. Pendant les 28 premiers jours d'arrêt, l'indemnité journalière est égale à 60 % du salaire journalier de base. À compter du 29^e jour, l'indemnité journalière est égale à 80 % du salaire journalier de base.

En cas d'incapacité permanente, le salarié peut percevoir de la CPAM :

- soit une rente si l'incapacité permanente est égale ou supérieure à 10 % ;
- soit une indemnité en capital, si l'incapacité permanente est inférieure à 10 %.

Les prestations couvertes à 100 % par l'assurance maladie sont :

- les frais de médecin, chirurgie et pharmacie ;
- le transport du salarié ;
- les cures ;
- les prothèses ;
- la rééducation fonctionnelle (kinésithérapie) ;
- la réinsertion et l'adaptation sociales et professionnelles.

AGEFIPH

L'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées est une association privée, dotée d'une mission de service public (convention signée avec l'État), dont les objectifs principaux sont les suivants :

- améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés ;
- approfondir la connaissance de la population active handicapée.

L'AGEFIPH gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Ces fonds sont ensuite redistribués pour l'insertion des personnes handicapées.

Les différentes aides financières pour les salariés et les entreprises sont répertoriées sur le site www.agefiph.fr.

ASSOCIATION POUR LA GESTION DU RÉGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALAIRES (AGS)

Le régime de garantie des salaires intervient en cas de redressement, de liquidation judiciaire de l'entreprise ou encore, sous certaines conditions, en procédure de sauvegarde. Il garantit le paiement, dans les meilleurs délais, des sommes dues aux salariés (salaires, préavis, indemnités de rupture...) conformément aux conditions fixées par le code du travail.

COMITE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Mis en place dans les établissements occupant au moins 50 salariés et disposant d'élus du personnel, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Participent notamment au CHSCT, le chef d'établissement qui le préside, des représentants du personnel dont un assure le secrétariat, le médecin du travail. L'inspection du travail et la CRAM sont invitées à participer aux réunions trimestrielles. Le CHSCT dispose de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

CPAM

Les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public. Elles assurent les relations de proximité avec les publics de l'assurance maladie.

Elles ont pour mission de :

- affilier les assurés sociaux et gérer leurs droits à l'assurance maladie ;
- traiter les feuilles de soins et assurer le service des prestations d'assurance maladie et d'accidents du travail / maladies professionnelles (remboursement des soins, paiement des indemnités journalières, avance des frais médicaux aux bénéficiaires de la CMU, etc.) ;
- appliquer chaque année, en relation avec les professionnels de santé, un plan d'action en matière de gestion du risque ;
- développer une politique de prévention et de promotion de la santé (dépistage des cancers, des déficiences, etc.) ;
- assurer une politique d'action sanitaire et sociale par des aides individuelles aux assurés et des aides collectives au profit d'associations.

CRAM

Les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public.

Elles interviennent dans plusieurs domaines :

- la prévention et la tarification des risques professionnels : accidents du travail et maladies professionnelles (AT / MP). Elles aident les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail ;
- le secteur de l'hospitalisation en participant aux travaux des agences régionales d'hospitalisation (ARH). Elles participent à l'organisation de l'offre de soins des hôpitaux et des cliniques ainsi qu'à des actions de formation, de conseil, et de prévention ;
- le calcul et la gestion des retraites et aides diverses aux retraités.

CSS

Code de la sécurité sociale.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Élus dans les entreprises de 11 salariés et plus, les délégués du personnel exercent les attributions que le code du travail leur confie spécifiquement.

Leurs missions sont :

- représenter le personnel devant l'employeur ou son représentant et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, des autres lois sociales, de la convention collective et des éventuels accords d'entreprise, des usages de la profession et de l'entreprise ;
- saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle ;
- faire des suggestions concernant l'organisation générale de l'entreprise ;
- assister les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur notamment lors de l'entretien préalable au licenciement.

MAISON DÉPARTEMENTALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE (MDPH)

Regroupe l'ancienne COTOREP et d'autres services pour les personnes handicapées. C'est l'endroit où se trouvent toutes les réglementations et informations relatives aux personnes handicapées.

C'est, en outre, le lieu de décision pour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Cette reconnaissance se fait auprès de la MDPH, avec un dossier à remplir comportant notamment un certificat médical circonstancié (rempli par le médecin traitant) et avec, si possible, l'avis du médecin du travail sur les difficultés au travail, les restrictions d'aptitude au poste. La reconnaissance est donnée par une commission *ad hoc*, cette reconnaissance n'est connue que du salarié et c'est lui et lui seul qui décide s'il doit en informer son employeur ou les éventuels employeurs. Le salarié reconnu TH bénéficie de dispositifs particuliers :

- suivi renforcé pour la recherche d'emploi par l'ANPE ;
- meilleure indemnisation pour suivre une formation professionnelle ;
- possibilité d'adaptation du poste de travail prise en charge partiellement par l'AGEFIPH (association pour la gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

MALADIE PROFESSIONNELLE (MP)

C'est une maladie en lien avec le travail et qui doit entrer dans les 99 tableaux des maladies professionnelles définies par décret. La définition large dit que c'est une maladie qui ne serait pas apparue si le salarié ne faisait pas ce métier ou s'il n'était pas exposé à un risque professionnel (toxiques, gestes, nuisances physiques) défini dans les 99 tableaux.

Pour être reconnu en maladie professionnelle, il faut que le salarié remplisse un dossier et qu'il le renvoie à la CPAM avec un certificat médical d'un médecin, que ce soit le médecin traitant, le spécialiste ou le médecin du travail. La décision est prise par la CPAM.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

(« mi-temps thérapeutique » par abus de langage)

Le temps partiel thérapeutique est une période pendant laquelle il est possible de reprendre une activité à temps partiel (le plus souvent à mi temps) tout en conservant une partie des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En principe, il doit faire suite à un arrêt maladie.

Il s'agit d'une solution temporaire, l'état de santé du salarié n'étant pas encore stabilisé.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit lorsque la reprise du travail est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé ;
- soit lorsqu'une rééducation ou une réadaptation professionnelle doit être réalisée.

Le temps partiel thérapeutique doit être :

- prescrit par le médecin traitant en accord avec le salarié ;
- décidé en concertation avec le médecin du travail qui pourra compléter la demande en proposant des aménagements de poste de travail ;
- autorisé par le médecin conseil de la caisse de sécurité sociale pour une durée déterminée par cette dernière ;
- accepté par l'employeur.

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour une période d'un à trois mois, renouvelable jusqu'à hauteur maximale d'un an.

INDEX

Les nombres renvoient aux numéros des questions-réponses

- A** absence : 13, 27, 28, 38, 40, 42
accident :
 - *d'origine non professionnelle* : 13, 28, 42, 49
 - *du travail* : 4, 13, 15, 27, 28, 29, 33, 38, 42, 45accord d'entreprise : 27
activité : 4, 5, 7, 8, 24, 37, 43
aménagement de poste : 1, 8, 11, 12, 24, 40
apprenti : 40
arrêt de travail : 1, 4, 12, 14, 15, 20, 27, 28, 36, 43
ASSEDIC : 21, 35
assistante sociale : 36
attestation ASSEDIC : 35
autorisation de sortie : 27
avis :
 - *du médecin du travail* : 4, 8, 14, 19, 20, 23, 25, 41, 43, 45
 - *d'aptitude* : 20
 - *d'inaptitude* : 9, 18, 22, 39, 51
 - *des délégués du personnel* : 45, 46
- B** bilan de compétences : 36
- C** capacité de travail : 5
CFA : 40
changement de poste : 4, 25
clause de garantie d'emploi : 27
conditions de travail : 3, 11, 12, 22
congé :
 - *de maternité* : 13, 42
 - *payé* : 33, 38, 48consultation des délégués du personnel : 45, 46
contester l'avis médical : 4, 8, 20, 23

contrat de travail : 7, 9, 14, 16, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 35, 39, 43, 52

- *CDD* : 24, 50

convention collective : 4, 27, 33, 48

convocation : 27

COTOREP : 2

CPAM : 1, 2, 4, 5, 6, 9, 15, 21, 34, 36

D danger immédiat : 2, 17

délai :

- *délai d'absence* : 27

- *de carence* : 35

- *de procédure* : 17, 18, 23, 24, 46

délégués du personnel : 12, 45, 46

E emploi : 7, 11, 16, 18, 24, 29, 50, 52

entretien préalable : 27

étude de poste : 1, 3

examen médical : 1, 8, 14, 17, 18, 19, 29, 43, 44, 45, 46

expertise médicale : 21

F formation professionnelle : 36

I inapte : 2, 3, 18, 20, 24, 25, 26, 37, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 50

indemnités :

- *compensatrice de congés payés* : 33, 48

- *complémentaires* : 20

- *journalières de sécurité sociale* : 20, 21, 36, 43

- *de licenciement* : 4, 25, 30, 33, 48, 49, 52

- *de préavis* : 30, 32, 48, 52

- *réparatrices (dommages et intérêts appréciés par le juge)* : 45, 51

- *spéciale de licenciement (AT ou MP)* : 25, 33, 34, 48

inspecteur du travail : 4, 8, 12, 22, 47, 51

insuffisance professionnelle : 28

invalidité : 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 29

L lettre de licenciement : 35

licenciement : 4, 7, 18, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 49, 51, 52

M maintien du salarié : 3, 17

maladie :

- *d'origine non professionnelle* : 4, 13, 15, 18, 27, 28, 36
- *professionnelle* : 13, 15, 28, 29, 33, 34

médecin :

- *conseil de la CPAM* : 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 15, 21, 37
- *inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre* : 22
- *scolaire* : 40
- *traitant* : 1, 2, 4, 6, 10, 11, 13, 15, 21, 43

modification du contrat de travail : 16, 25, 26, 39

motif (de licenciement ou de rupture du contrat de travail) : 7, 27, 28, 29, 50, 52

P pension :

- *de vieillesse* : 37
- *d'invalidité* : 4, 6, 7, 8

poste de travail : 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 17, 18, 20, 22, 24, 25, 26, 31, 32, 39, 40, 41, 45, 46, 50

préconisations (du médecin du travail) : 26, 41

prise d'acte : 52

procédure :

- *d'inaptitude* : 3, 17, 18, 31, 39, 40, 43, 44
- *de licenciement* : 4, 7, 18, 25, 46

proposition (de reclassement) : 2, 11, 20, 25, 45

R reclassement : 1, 2, 4, 11, 18, 24, 25, 26, 39, 45, 46, 48, 50

recommandations (du médecin du travail) : 20, 24, 25, 52

reconnaissance de maladie professionnelle : 34

reconversion professionnelle : 36

recours : 21, 22, 34

refus : 13, 20, 25, 26, 31, 39

réintégration : 29, 30, 51

rémunération : 20, 39, 43, 44, 50

reprise : 4, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 21, 38, 39, 42, 43, 45, 46

retraite : 4, 37

rupture : 28, 31, 35, 40, 50, 52

S salaire : 18, 20, 21, 24, 25, 26, 30, 33, 45, 46, 48, 51

sécurité sociale : 5, 7, 11, 20, 21, 28, 37, 43

suspension (du contrat de travail) : 14, 29, 39, 43

T temps partiel :

- *temps partiel* : 11, 16, 25

- *thérapeutique* : 4, 11, 15, 16

tierce personne : 5, 37

transformation de poste : 12, 24

V visite :

- *de pré reprise* : 4, 10, 21

- *de reprise* : 3, 7, 13, 14, 18, 20, 39, 42, 43

- *médicale* : 3, 13, 17, 18, 19, 20, 29, 43, 44, 46, 52.

CONTACTS

SITES INTERNET

DRTEFP : <http://www.drtefp.paysdelaloire.travail.gouv.fr>

DGT : <http://www.travailler.mieux.gouv.fr>

CPAM : <http://www.ameli.fr>

AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr>

Pour les travailleurs handicapés :
<http://www.handitrav.org>

DDTEFP :
**DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES
 DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
 ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**
*Services des
 renseignements au public*

MDPH :
**MAISON DÉPARTEMENTALE
 DES PERSONNES HANDICAPÉES**

LOIRE-ATLANTIQUE

Tour Bretagne, place Bretagne
 44047 **NANTES** Cedex 1
 Tél. 0825 032 282
 Fax 02 40 12 35 95

7 rue Charles-Brunellière
 44600 **ST NAZAIRE**
 Tél. 02 40 17 07 17
 Fax 02 40 53 38 57

Forum d'Orvault
 300 route de Vannes
 BP 10147
 44701 **ORVAULT** Cedex 1
 accueil.mdp@cg44.fr
 Tél. 02 28 09 40 50
 Fax 02 28 09 40 51
 N° vert gratuit : 0 800 404 144

MAINE-ET-LOIRE

7 rue Bouché-Thomas
 49043 **ANGERS** Cedex 1
 Tél. 02 41 44 54 80
 Fax 02 41 47 14 85

Centre espace performance
 3 place Michel-Ange 49300 **CHOLET**
 Tél. 02 41 49 11 10
 Fax 02 41 49 11 19

35 rue Château-d'Orgemont
 BP 50215
 49002 **ANGERS** Cedex 1
 N° vert : 0 800 49 00 49
 Courriel : contact@mdph49.fr

MAYENNE

Cité adm. - R. Mac-Donald
 BP 3850 - 53030 **LAVAL** Cedex 9
 Tél. 02 43 67 60 60
 Fax 02 43 67 60 71

BP 10 635
 53006 **LAVAL** Cedex
(adresse provisoire)
 Tél. 02 43 59 14 40

SARTHE

11 av. René-Laënnec
 72018 **Le Mans** Cedex
 Tél. 02 43 39 41 41
 Fax 02 43 28 64 71

15 rue Gongeard
 72000 **LE MANS**
(adresse provisoire)
 Tél. 02 43 54 11 92
 Accueil : du lundi au vendredi
 9 h-12 h 30, 13 h 30-17 h

VENDÉE

Cité adm. Travot BP 789
 85020 **LA ROCHE-SUR-YON** Cedex
 Tél. 02 51 45 21 00
 Fax 02 51 37 88 51

Hôtel du Département
 4 rue Maréchal-Foch
 85923 **LA ROCHE SUR YON** Cedex 9
 Tél. 0 800 85 85 01
 Accueil : du lundi au vendredi
 de 8 h 30 à 18 h



**Éditeur : Direction régionale du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle des Pays-de-la-Loire**

26 bd Vincent-Gâche – B P. 46339
44263 Nantes cedex 2

Supplément à *Études et dossiers*

ISSN 1249-5379

Directeur de la publication : Didier Brassart

Imprimerie : La Contemporaine, Sainte-Luce-sur-Loire