

Si, à l'issue de la première visite de reprise, le médecin du travail estime cette seconde visite nécessaire, celle-ci doit avoir lieu dans un délai n'excédant pas 15 jours après le 1er examen.

Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

- réalisation d'au moins un examen médical, pour permettre d'échanger sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, sur la nécessité de proposer un changement de poste, et de connaître les observations du salarié sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser à l'employeur,
- réalisation d'une étude de poste,
- réalisation d'une étude des conditions de travail dans l'établissement (et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée),
- échange avec l'employeur, par tout moyen, pour connaître ses observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser.

À l'issue de ces étapes, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste s'il constate :

- qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible,
- et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

AVIS D'INAPTITUDE : RECLASSEMENT OU LICENCIEMENT

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude. Il doit en transmettre un exemplaire au salarié.

L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications relatives au reclassement du salarié.

L'avis d'inaptitude doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (*C.trav., art.R.4624-45*).

CONTESTATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la Médecine du travail, l'employeur dispose d'un délai de **15 jours** pour contester cet avis devant le **conseil de prud'hommes**.

La Cour de Cassation (*Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-24.061*) vient de préciser que ce délai de 15 jours court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude et non pas à compter de la notification des éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail, ainsi que le soutenait l'employeur.

L'employeur doit donc être tout particulièrement vigilant au regard des délais restreints s'il souhaite contester un avis d'inaptitude d'un salarié.

Reclassement du salarié

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Lorsque l'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment est établie par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un autre emploi approprié à ses capacités (*C.trav., art.L.1226-2 et L.1226-10*) ou informer le salarié de l'impossibilité de le reclasser à partir de l'avis d'inaptitude.

Depuis le 1er janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

