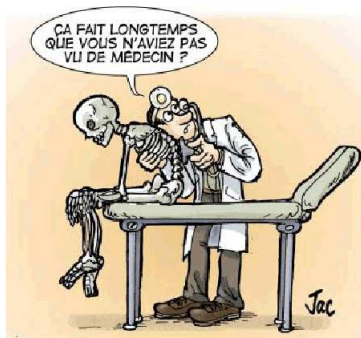


INAPTITUDE PROFESSIONNELLE DES MAUX QUI AMENENT DES MOTS

Il arrive parfois au cours d'une carrière que la santé puisse se dégrader au point que la médecine du travail se retrouve dans la situation de prononcer une inaptitude.



Celle-ci peut prendre différentes formes, allant de l'inaptitude temporaire, à l'inaptitude définitive en passant par ce que l'on appelle l'aptitude avec restrictions nécessitant alors un aménagement du poste ou des horaires de travail. Si dans un passé récent l'employeur était tenu de proposer un reclassement au salarié, désormais

cette obligation n'est plus qu'un souvenir !

Désormais

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou des accidents du travail, l'employeur pourra en effet en être dispensé lorsque le médecin du travail précisera dans son avis que "le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé" (article L1226-12 du Code du travail).

C'est ce que prévoyait la loi Rebsamen.

La loi El Khomri, du 8 août 2016, complète cet article en ajoutant une nouvelle dispense exception à l'obligation de reclassement de l'employeur en matière de maladie professionnelle lorsque l'avis du médecin du travail mentionnera expressément que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".

Et en matière de maladie non professionnelle ?

Les exceptions à l'obligation de reclassement sont identiques à celles prévues pour les maladies professionnelles.

La loi El Khomri du 8 août 2016 crée un nouvel article L1226-2-1 du Code du travail qui prévoit que l'employeur pourra désormais rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte par la médecine du travail sans satisfaire à son obligation de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" mais aussi lorsque "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".



CQFD

Quelques chiffres issus du Bilan Social 2015 de la CEIDF

	2015	2014	2013
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	28	14	7
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite inaptitude	19	9	7

Jusqu'alors, le salarié ou l'employeur pouvaient contester l'avis du médecin du travail, en faisant un recours auprès de l'inspecteur du travail, dans les deux mois, par lettre recommandée.

La loi travail apporte des modifications à ces voies de recours en prévoyant que la décision du médecin du travail peut être contestée devant le Conseil de Prud'hommes, saisi en référé d'une demande de désignation d'un médecin-expert, comme le dispose l'article L. 4624-7 du nouveau Code du travail. Le demandeur devra informer le médecin du travail de cette saisine. Le médecin-expert pourra ensuite demander au médecin du travail la communication du dossier médical du salarié.

**Pour connaître vos droits, pour ne pas rester seul
dans une situation compliquée où les maux se mêlent aux mots,
Contactez les représentants de la CGT !**

Le secrétariat

Isabelle MAUZAT-MARTIN, Bernard DANTEC, Christian LEBON, Jean-Michel EDON, Stéphane RUFFIN