



**Ah...votre Santé !!!**



**Les Membres du SNU au CHSCT Pôle Emploi Occitanie EST vous informent**

## **Inaptitude au travail : ce qui change au 01/01/17**

***Lors de la réunion de l'instance CHSCT Occitanie EST du 14/02/17, la Direction a informé les membres du CHSCT sur la nouvelle procédure d'inaptitude au travail des salariés sous Statut Privé.***

La loi «Travail» du 9 août 2016 et son décret d'application a des répercussions concrètes sur la procédure de reconnaissance **d'inaptitude d'un salarié** par la médecine du travail et sur la **procédure de licenciement** que peut mettre en œuvre l'employeur qui se serait acquitté au préalable de son obligation de reclassement.

Rappel du principe de pouvoir souverain du médecin du travail en matière d'inaptitude :

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

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, c'est à lui de saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise **le jour de la reprise effective** du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de **8 jours** qui suivent cette reprise (Article 4624-31 du code du travail).

### **5 nouveautés applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 :**

#### **1. Un seul examen médical du médecin du travail suffit**

Désormais pour déclarer un salarié inapte, il suffit que le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Le médecin du travail doit faire ce constat après avoir fait une étude de poste et suite à un échange avec le salarié et l'employeur (Article R4624-42 du code du travail)

Le principe d'un double examen médical pratiqué par le médecin du travail espacé de 15 jours n'existe donc plus. Le médecin du travail peut néanmoins, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen médical dans les 15 jours.

**Pour nous alerter, contacter vos Représentants SNU au CHSCT PE Occitanie EST**

Philippe AZNAR : [philippe.aznar@pole-emploi.fr](mailto:philippe.aznar@pole-emploi.fr)  
Pierre SANCHEZ : [pierre.sanchez01@pole-emploi.fr](mailto:pierre.sanchez01@pole-emploi.fr)

Monique PRADEL : [monique.pradel@pole-emploi.fr](mailto:monique.pradel@pole-emploi.fr)  
Jonathan SIERRA (RS) : [jonathan.sierra@pole-emploi.fr](mailto:jonathan.sierra@pole-emploi.fr)

## **2. L'employeur peut être dispensé de son obligation de reclassement pour la première fois par le Code du travail**

Aussi bien en matière d'inaptitude professionnelle qu'en matière d'inaptitude non-professionnelle, l'employeur est dispensé de cette obligation de reclassement pour licencier un salarié déclaré inapte si le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que :

- *« Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;*

Ou

- *« L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».*

(Article L1226-2-1 du code du travail)

## **3. En cas d'inaptitude avec reclassement prononcé par le médecin du travail, outre l'avis qu'il rend, le médecin du travail doit obligatoirement formuler par écrit des précisions sur le reclassement**

C'est donc une obligation mise à la charge du médecin du travail qui évite à l'employeur de se situer dans l'incertitude sur les postes à proposer (Article L4624-4 du code du travail).

**Pour cela, le médecin du travail doit expliquer sa décision à l'employeur mais aussi au salarié.**

**Il doit donc convoquer le salarié et l'employeur afin de leur faire part de son avis, puis rendra des conclusions écrites (Article L4624-5 et R4624-42 du code du travail).**

## **4. L'obligation de consultation des délégués du personnel même en matière d'aptitude non professionnelle**

C'est ici un changement majeur que devra prendre en compte l'employeur. Avant les nouvelles dispositions de la loi Travail, cette consultation n'était rendue obligatoire qu'en matière d'inaptitude d'origine professionnelle. Désormais elle le sera aussi en matière d'inaptitude ayant une origine non professionnelle.

Il est à rappeler que cette obligation de consultation doit se faire avant la première proposition de reclassement sinon elle n'est pas satisfaite.

## **5. L'avis du médecin du travail peut être contesté devant le Conseil des Prud'hommes**

Vous pouvez désormais contester les éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude, les propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail.

Ainsi, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.

L'affaire sera directement portée devant la formation de référé (procédure prud'homale d'urgence) **dans le délai de 15 jours suivant la notification de l'avis ou des mesures prises par le médecin du travail (Article R4624-5 du code du travail)**

**Pour nous alerter, contacter vos Représentants SNU au CHSCT PE Occitanie EST**

Philippe AZNAR : [philippe.aznar@pole-emploi.fr](mailto:philippe.aznar@pole-emploi.fr)  
Pierre SANCHEZ : [pierre.sanchez01@pole-emploi.fr](mailto:pierre.sanchez01@pole-emploi.fr)

Monique PRADEL : [monique.pradel@pole-emploi.fr](mailto:monique.pradel@pole-emploi.fr)  
Jonathan SIERRA (RS) : [jonathan.sierra@pole-emploi.fr](mailto:jonathan.sierra@pole-emploi.fr)