Image not found or type unknown

# Salarié inapte : procédure et conseils pour l'employeur

**Fiche pratique** publié le **11/04/2024**, vu **1163 fois**, Auteur : Blog de Le Bouard Avocats Versailles

**Face à un salarié inapte, les employeurs doivent suivre une procédure stricte, chercher un reclassement et respecter les droits des salariés.**

# Salarié inapte : procédure et conseils pour l'employeur

La déclaration d'inaptitude d'un salarié est une situation complexe qui nécessite la mise en place d'une procédure appropriée et le respect des droits du travail. En tant qu'employeur, il est essentiel de connaître les différentes étapes de la procédure ainsi que les précautions à prendre lorsqu'on se trouve face à un salarié déclaré inapte. Dans cet article, nous vous proposons un accompagnement étape par étape pour mieux gérer cette situation.

## Définition de l'inaptitude

L'inaptitude est une notion juridique qui désigne l'incapacité d'un salarié à exercer son emploi actuel sans risquer de mettre en danger sa santé ou celle d'autres personnes. Elle est constatée par le médecin du travail suite à un examen médical. L'inaptitude peut être temporaire ou définitive et peut résulter de diverses causes, telles qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou encore des problèmes de santé personnels.

Si vous êtes à la recherche d'un avocat droit du travail Versailles, un avocat spécialisé dans ces questions pourra vous aider à bien comprendre vos obligations légales et les démarches à suivre dans pareille situation.

## Étape 1 : prise de connaissance de l’avis d’inaptitude

Suite à l'examen médical réalisé par le médecin du travail, vous recevrez une notification écrite de l'inaptitude du salarié concerné. Cette notification précise la nature de l'inaptitude, les éventuelles restrictions liées à la santé du salarié et doit également comporter des préconisations quant à l'aménagement de poste ou la mise en place d'un reclassement. Une fois informé de l'inaptitude du salarié, il est important que vous preniez acte de cette situation.

### Conseil : n'ignorez pas l'avis d'inaptitude

Cela peut sembler évident, mais il est crucial de ne pas ignorer un avis d'inaptitude. En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de protéger la santé et la sécurité de vos salariés. Ignorer intentionnellement une déclaration d'inaptitude peut entraîner des conséquences légales graves, notamment des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'un risque d'exposition à la faute inexcusable

de l'employeur.

# Étape 2 : recherche d’un reclassement professionnel

Une fois l'inaptitude constatée, vous êtes tenu d'entamer sans attendre une recherche sérieuse et personnalisée en vue de reclasser votre salarié qui est désormais considéré comme inapte à exercer ses fonctions professionnelles dans son poste actuel. Cela signifie qu'il faut étudier toutes les possibilités de changement de poste au sein de votre entreprise, voire du groupe dont elle fait partie.

## Conseil : limitez les erreurs lors de la recherche de reclassement

Une erreur classique effectuée par bon nombre d'employeurs serait de ne pas prendre suffisamment en compte les préconisations du médecin traitant, ou encore de ne pas consulter les délégués du personnel. Prêtez attention à l’avis médical et explorez les possibilités adéquates qui permettront un reclassement dans les meilleures conditions pour le salarié et votre entreprise.

# Étape 3 : consultation des délégués du personnel

Dans le cadre de cette procédure, vous devez consulter les délégués du personnel si votre entreprise en possède. Ces derniers peuvent être sollicités pour émettre un avis sur les propositions de reclassement et participer activement au processus de recherche de solutions adaptées. Vous pouvez également consulter leurs suggestions quant au nouvel emploi proposé. Cette collaboration entre l'employeur et les délégués du personnel est essentielle pour assurer un reclassement réussi et durable.

## Conseil : soyez attentif à l'opinion des délégués du personnel

La consultation des délégués du personnel est une étape obligatoire dans la procédure de traitement d'un(e) salarié(e) inapte. Il est primordial que vous preniez en considération leur avis et suggestions lors de la démarche de reclassement.

# Étape 4 : adaptation du contrat de travail ou licenciement

Si le reclassement s'avère possible et est accepté par le salarié, le contrat de travail doit être modifié en conséquence pour prendre en compte les changements liés au nouvel emploi. Cependant, si aucune solution viable de reclassement n'a pu être trouvée ou acceptée par le salarié inapte, vous pourrez alors envisager un licenciement pour inaptitude.

En cas de licenciement du salarié inapte, il est fondamental de respecter scrupuleusement la procédure légale : convocation à un entretien préalable, indemnités légales de licenciement, etc. Veillez à bien documenter toutes les étapes du processus pour éviter d'éventuelles contestations judiciaires ultérieures.

## Conseil : privilégiez le dialogue avec votre salarié

Tout au long de cette procédure, pensez à maintenir un canal de communication ouvert avec le salarié déclaré inapte et à lui faire part régulièrement de l'avancement des recherches de reclassement. La bonne coopération entre employeur et salarié facilitera grandement la réussite de cette démarche cruciale pour l'entreprise et la santé du personnel.

En résumé, face à un salarié inapte, adoptez une attitude responsable, informée et respectueuse

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

des droits du travail. Les conseils juridiques d'un avocat spécialisé peuvent également être d'une grande aide pour sécuriser vos décisions et optimiser vos chances de mener à bien ce processus délicat.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés