

Conséquences d'une maladie professionnelle sur l'emploi

Anticiper la diminution de capacité au travail, avant la reprise

A la demande du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié, et pour tout arrêt de travail, une [visite de pré-reprise](#) [1] avec le médecin du travail peut être organisée. Elle permet d'organiser les conditions de la future reprise et, si nécessaire, de prévoir des aménagements du poste de travail ou des mesures de changement de poste ou de mutation.

Le salarié peut se mettre en relation avec les services sociaux de l'assurance maladie ou avec la cellule de maintien dans l'emploi la plus proche : les assistantes sociales feront le lien avec le Cap Emploi, ex-SAMETH ([Maintien dans l'emploi](#) [2]).

La [reprise à temps partiel thérapeutique](#) [3] favorise la réintégration au travail quand des difficultés à la reprise à temps plein sont prévisibles. Le médecin généraliste ou spécialiste fait une demande de « mi-temps thérapeutique » auprès de l'organisme de protection sociale, accompagnée d'un arrêt de travail mentionnant « arrêt de travail à temps partiel », ce qui permettra au salarié de conserver la quasi-intégralité de son salaire. L'employeur doit avoir donné son accord pour accueillir le salarié dans ces conditions. La durée du temps partiel thérapeutique est limitée dans le temps : elle est généralement inférieure à 6 mois.

La [reconnaissance de \[4\]travailleur handicapé \[4\]*](#) auprès de la [CDAPH](#) [5] (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) permet de solliciter les aides pratiques pour le maintien dans l'emploi et l'accès à toutes les mesures d'aide au reclassement en cas d'inaptitude. Cette démarche est, toutefois, indépendante de l'avis d'aptitude. Le statut de travailleur handicapé est une protection pour le salarié s'il en fait état auprès de l'employeur ([Maintien dans l'emploi](#) [2]).

Inaptitude au poste de travail

Alors que la maladie n'est en principe qu'une cause de suspension temporaire du contrat de travail, l'inaptitude au poste de travail peut conduire à la rupture du contrat.

Rôle du médecin du travail

Vis à vis du salarié, les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin traitant sont très spécifiquement différenciés. Seul le médecin du travail est habilité à se prononcer sur l'aptitude médicale d'un salarié à son poste.

La procédure est inscrite dans le code du travail.

Le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude du salarié à son poste de travail après que :

- une étude du poste ait été réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail

- l'intéressé ait été examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale (le médecin du travail peut éventuellement compléter cet examen par un autre, réalisé dans un délai de 15 jours)
- et qu'un échange par tout moyen ait eu lieu entre le médecin du travail et l'employeur.

Le salarié doit être en activité au moment de la 1^{ère} visite.

Le médecin du travail doit accompagner son avis d'inaptitude de conclusions écrites comportant des indications concernant le reclassement du salarié.

Obligations de l'employeur

À l'issue de cette procédure, l'employeur doit remplir ses obligations de reclassement ou licencier le salarié.

L'obligation de reclassement fait référence à la proposition d'un autre emploi approprié :

- au vu des capacités du salarié
- au vu des indications du médecin du travail
- et après consultation des délégués du personnel.

En cas d'inaptitude, l'employeur dispose d'un mois à partir de la visite de reprise pour faire des propositions de reclassement.

Le salarié peut être licencié si :

- l'employeur a justifié son impossibilité de le reclasser dans l'entreprise (justification au salarié, par écrit)
- le salarié a refusé l'emploi de reclassement proposé
- si le médecin du travail mentionne une dispense de l'employeur de rechercher un poste de reclassement.

En cas de licenciement lié à la maladie professionnelle (comme en accident du travail) sauf dispositions conventionnelles spécifiques, les indemnités de licenciement sont doublées.

Indemnité temporaire d'inaptitude

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsqu'une inaptitude définitive est prononcée, le salarié peut bénéficier, en l'absence de revenus, d'une indemnité temporaire d'inaptitude pendant le mois de recherche de reclassement par l'employeur.

C'est le médecin du travail qui délivrera le formulaire correspondant au salarié.

En résumé :

- Le mois qui suit la déclaration d'inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle : indemnisation temporaire d'inaptitude possible
- Après ce mois, en cas de licenciement, indemnités de licenciement prévues par la réglementation

Recours contre l'avis du médecin du travail

Lorsqu'il existe un désaccord sur l'avis d'inaptitude donné par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir en référé le Conseil des Prud'hommes dans les 15 jours suivants l'avis. Dans les cas où le désaccord porte sur les éléments médicaux, le Conseil des Prud'hommes désigne un médecin expert qui prendra une décision sur l'avis d'inaptitude.

Retraite anticipée

Depuis la réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010), la reconnaissance d'une maladie professionnelle peut ouvrir droit à une retraite anticipée sous certaines conditions. Ce dispositif perdure et cohabite avec la création du compte prévention pénibilité ([Pénibilité au travail](#) [6])

Source URL: <http://sistepaca.org/droits-patient/consequences-maladie-professionnelle-emploi>

Links

[1] <http://sistepaca.org/maintien-emploi/visite-de-pre-reprise>

[2] <http://sistepaca.org/le-reseau-maintien-emploi>

[3] <http://sistepaca.org/maintien-emploi/temps-partiel-therapeutique>

[4] <http://sistepaca.org/maintien-emploi/RQTH>

[5]

<http://sistepaca.org/maintien-emploi/CDAPH-commission-droits-autonomie-personnes-handicapees>

[6] <http://sistepaca.org/droits-patient/penibilite-au-travail>