

FICHE JURISPRUDENCE

L'APTITUDE AVEC RESERVES

Dans la pratique, il est parfois difficile d'établir la frontière entre aptitude et inaptitude lorsque le médecin du travail émet un avis assorti d'importantes réserves. La jurisprudence récente permet de lever les incertitudes quant à la portée des avis d'aptitude avec réserves.

▪ RESTRICTIONS OU RÉSERVES : EXEMPLES TIRÉS DE LA JURISPRUDENCE

Apte avec réserves	Le médecin du travail fait des propositions d'aménagement du poste de travail plus ou moins importantes.
Exemples	Apte à son poste de travail : pas de manutentions répétées, pas de port de charges lourdes, siège assis debout impératif. Apte travail en journée à la place du travail de nuit. Chauffeur-livreur apte à un poste sédentaire. Grutier apte sauf travail en hauteur.
Qualification	L'aptitude, même assortie de nombreuses réserves, n'équivaut pas à une inaptitude.

▪ PORTÉE

Obligations	L'employeur doit maintenir le salarié à son poste, si besoin aménagé. L'employeur doit prendre en compte les préconisations du médecin.
Impossibilité	L'employeur ne peut pas licencier le salarié pour inaptitude.
Sanction	Le licenciement d'un salarié apte avec réserves sera considéré sans cause réelle et sérieuse.

▪ DIFFICULTÉS D'INTERPRÉTATION OU DÉSACCORD

Les hypothèses	Si l'employeur a des difficultés à interpréter l'avis médical. Il peut à nouveau solliciter le médecin du travail. Si le salarié refuse le poste proposé par l'employeur en invoquant l'absence de conformité du poste aux préconisations du médecin. L'employeur doit solliciter à nouveau le médecin.
Recours	Dans l'hypothèse où le désaccord persiste entre l'employeur et le salarié ou entre le médecin et l'employeur, le salarié et l'employeur ont chacun la possibilité de saisir l'inspecteur du travail qui prendra sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

A VOIR AUSSI

Fiche réglementation : inaptitude au poste de travail

Fiche réglementation : inaptitude : indemnités et sanctions