



Employeurs,
veillez au
respect de la
procédure, au
contenu de la
fiche médicale
et des
conclusions
écrites

Qui ? Médecin du Travail
Quand ? Visite médicale d'embauche, périodique, à la demande de l'employeur ou du travailleur, visite de reprise, **hors pré-reprise**

Désormais, une seule visite peut suffire pour constater une inaptitude

Examen Médical

Étude de poste et des conditions de travail

**Date d'actualisation de la
Fiche d'entreprise**

**Échange formalisé entre le Médecin du
Travail, l'employeur et le travailleur**

Afin de faire valoir les observations de chacun
sur les avis et propositions du Médecin du travail

A la demande du Médecin du travail, un **second examen
médical** est possible dans les **15 jours maximum**

Examen Médical

**Avis médical
d'inaptitude**

Avis envoyé en **recommandé avec
AR** à l'employeur
Remise en main propre au travailleur
contre signature

Dorénavant, **obligatoirement**
accompagné de **conclusion
écrite motivée**.
Si l'avis n'est pas clair, **n'hésitez
pas à vous rapprocher de votre
Médecin du Travail**

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments

Contestation possible

En référé devant le **conseil des Prud'hommes**
Devient payante (frais de justice et d'expertise)
Consiste en la **désignation d'un Médecin expert**, dont la
décision se substitue aux conclusions du médecin qui ont
justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications
contestées

**Dispense de reclassement
si le Médecin du Travail
mentionne dans l'avis :**

Tout maintien du travailleur
dans un emploi serait gravement
préjudiciable à sa santé
OU
L'état de santé du travailleur fait
obstacle à tout reclassement dans
un emploi

**Rupture du contrat
de travail**

Recherche de postes de reclassement par l'employeur selon les recommandations du Médecin du Travail

Consultation des représentants du CSE

**L'employeur doit
informer et notifier
au travailleur
l'impossibilité de le
reclasser**

La proposition de reclassement faite au travailleur doit :
Être appropriée à ses capacités
Tenir compte de l'avis des Délégués du Personnel
Être conforme aux conclusions du médecin du travail
Être au maximum comparable à l'emploi précédent

Le travailleur refuse

Le travailleur accepte

**Rupture du contrat de travail pour Inaptitude ou pour
impossibilité/refus de reclassement**

**Si besoin, aménagement de poste,
adaptation de poste, formations....**