

PORTEE DES DECISIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL A L'OCCASION DES EXAMENS PÉRIODIQUES

LE MEDECIN DU TRAVAIL DECIDE

Suivant les données de 1995 à 2002 :

* 1 travailleur sur 9 à l'examen périodique
± 2.200

** 1 travailleur sur 220 à l'examen périodique

APTE*
sous réserves au poste de travail

Considééré par l'employeur comme inaptitude
Aucun recours n'est prévu.

Nouvelle affectation

Licenciement possible pour cause d'inaptitude au travail conformément aux Art. 22 et 28 (1) de la loi du 24.05.89 sur le contrat de travail : « Licenciement fondé sur des motifs réels et sérieux, liés à l'aptitude »

Pas de recours
Droit au chômage

INAPTE**
au poste de travail

Procédure spécifique :
(Art. 22)
L'étude de poste, en présence du travailleur porte sur une possibilité de mutation ou transformation du poste.
Proposition à faire par le médecin du travail.

Règle générale :
1. Interdiction d'employer un travailleur à un poste pour lequel il a été déclaré inapte.
2. Affecter à un autre poste dans la mesure du possible.

Contingent des postes à réserver en vertu de la législation sur les travailleurs handicapés
Secteur privé :
> 25 salariés = 1 travailleur handicapé
> 50 salariés = 2% de l'effectif total
> 500 salariés = 4%
Secteur public :
5% de l'effectif total

1. poste à risques
3 conditions réunies : 2. ≥ 50 travailleurs
3. au moins 10 ans

Théoriquement l'employeur est tenu de
Pas de licenciement : l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte
Art. 22

1 ou 2 conditions réunies

Licenciement possible :
• délai de **préavis**, indemnité de départ, ± dispense de travail, congé pour recherche d'un nouvel emploi
• **droit au chômage** (conditions de stage : chômeur involontaire et apte au travail bien que inapte à un poste de travail spécifique; accepter emploi approprié)

Recours auprès de la Division de la Santé au Travail
Ensuite recours devant le Conseil Arbitral, ensuite Conseil Supérieur des Assurances Sociales

APTE
au poste de travail actuel

Le travailleur peut contester l'avis d'aptitude au poste de travail

1. poste à risques
3 conditions réunies : 2. ≥ 50 travailleurs
3. au moins 10 ans
+ certificat médical circonstancié

Recours auprès de la Division de la Santé au Travail
Ensuite recours devant le Conseil Arbitral, ensuite Conseil Supérieur des Assurances Sociales

Attention : En cas d'inaptitude pour cause de maladie du salarié à remplir les fonctions en vue desquelles il avait été engagé, l'employeur est autorisé à le licencier avec préavis conformément aux articles 20 et 22 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, mais non pas avec effet immédiat pour motif grave, même si le salarié est, pour des raisons médicales, incapable de prêter son travail pendant le délai de préavis.
C.S.J. 07 05 1998 N°21080 du rôle SCHROEDER c/ ELCO Luxembourg s.à.r.l.

Attention :
L'employeur n'est pas obligé de l'affecter à un autre poste de travail, s'il ne dispose pas d'un tel poste ou si une mutation rend nécessaire une réorganisation de l'entreprise (Cour d'appel 28 avril 1997, n° 19068 du rôle)