

## RÉDACTION PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

### CAPACITÉS RESTANTES ✓

Si le médecin du travail considère que le travailleur possède des capacités restantes permettant un reclassement dans l'entreprise, il doit renseigner dans l'avis d'inaptitude :



les capacités du travailleur à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ;



la capacité du travailleur à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

### CAPACITÉS RESTANTES ✗

Si le médecin du travail considère que le travailleur ne dispose pas de capacités restantes permettant un reclassement dans l'entreprise, il pourra cocher, dans l'avis d'inaptitude, l'une des mentions expresses suivantes :



tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;



l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

La recherche de reclassement est effectuée au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

### ATTENTION

- Ces mentions doivent être utilisées sans modification.
- Si une précision est ajoutée, la mention expresse ne dispense plus l'employeur de son obligation de reclassement.

## TRANSMISSION

L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur **par tout moyen leur conférant une date certaine.**

## INDEMNITÉ TEMPORAIRE D'INAPTITUDE

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du travailleur est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire d'**indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)**.

L'ITI est versée au travailleur pendant une durée d'un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude, sous réserve de remplir les conditions d'attribution (AT MP) et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période.

Le fait de délivrer l'ITI est un indice suffisant pour que l'employeur applique les règles protectrices applicables aux victimes d'ATMP.