

La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences

Fiches pratiques du droit du travail-Santé au travail –Ministère du travail-22-03-2021

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. Néanmoins, il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé. L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

A savoir !

Un avis d'inaptitude au poste occupé peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié : lors d'une visite obligatoire de suivi, à l'occasion d'une visite de reprise du travail ou à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie, par exemple lors d'une visite à la demande.

Dans quels cas l'inaptitude médicale au travail peut être prononcée ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail (par exemple : maladie).

L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas :

- ▶ un avis concernant ses compétences professionnelles,
- ▶ un arrêt de travail (seul un médecin peut le prescrire),
- ▶ une invalidité (c'est le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie qui en décide).

Après un arrêt de travail de plus de trois mois...

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié lui-même.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

Quelle procédure doit respecter le médecin du travail ?

Avant de reconnaître l'inaptitude médicale au travail d'un salarié, le médecin est tenu de respecter certaines obligations préalables.

Ainsi, il ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste que :

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange (voir ci-dessous) sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Parfois un second examen médical

Si le médecin du travail estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il doit le réaliser dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger avec lui sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur. C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail.

- Le contenu de l'avis d'inaptitude est conforme au modèle figurant à **l'annexe 3** de l'arrêté du 16 octobre 2017 cité en référence.
- Le contenu du document de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement

du temps de travail est conforme au modèle figurant à **l'annexe 4** de l'arrêté du 16 octobre 2017 cité en référence.

Que mentionne l'avis d'inaptitude médicale ?

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié. Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du salarié. Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (dans ce cas, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié sans rechercher un reclassement).

Le contenu de l'avis d'inaptitude est conforme au modèle figurant à **l'annexe 3** de l'arrêté du 16 octobre 2017 cité en référence.

Avis d'inaptitude transmis au salarié et à l'employeur

L'avis médical 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. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à **l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale** afin de bénéficier de **l'indemnité temporaire d'inaptitude**.

Le salarié ou l'employeur peut-il contester l'avis d'inaptitude ?

Les modalités de recours ainsi que le délai pour agir sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond (anciennement « en la forme des référés ») d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (art. L. 4624-7 du code du travail).

Le conseil de prud'hommes est saisi dans un délai de 15 jours à compter de la notification ; les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige. Pour la mise en œuvre de ces dispositions :

- le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent (sauf exception mentionnée à **l'article R. 4624-45-2 du code du travail**) pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. Il peut entendre le médecin du travail. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification ;

- le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond (anciennement « en la forme des référés ») dans les conditions prévues à [l'article R. 1455-12 du code du travail](#) ;
- la décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés ;
- le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un [arrêté du 27 mars 2018](#).

Les dispositions mentionnées ci-dessus (ordonnance du 22 septembre 2017 et décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017) s'appliquent aux instances introduites en application de l'article L. 4624-7 précité à compter du 1^{er} janvier 2018. Pour les instances introduites avant cette date, les dispositions applicables sont celles figurant à [l'article L. 4624-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016](#) et des [articles R. 4624-45 à R. 4624-45-2 pris pour son application](#) (les voies et délais de recours sont mentionnés sur l'avis délivré par le médecin du travail).

Que recouvre l'effort de reclassement imposé aux employeurs ?

Lorsque le salarié est déclaré par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social (CSE), les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Le périmètre de la recherche de reclassement.

La recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait s'apprécie au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, 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.

La notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à [l'article L. 233-1](#), aux [I et II de l'article L. 233-3](#) et à [l'article L. 233-16](#) du code de commerce.

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. L'employeur peut prendre en compte la position exprimée par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, pour le périmètre des recherches de reclassement ; pour plus de précisions sur ce point, on peut se reporter à [l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2016](#).

Cas de dispense de recherche d'un reclassement

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé

fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement. Il peut procéder au licenciement du salarié.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Reprise du versement du salaire par l'employeur au bout d'un mois

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail (par exemple : après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel), le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Que se passe-t-il si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié ?

L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- ou que le salarié a refusé l'emploi proposé.

L'obligation d'informer le salarié des motifs de son non reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié déclaré inapte, il doit lui faire connaître, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement.

La rupture du contrat de travail est également possible si l'avis d'inaptitude rédigé par le médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Modèle de lettre de licenciement

Lorsqu'il notifie un licenciement dans les conditions mentionnées ci-dessus (licenciement pour inaptitude) l'employeur peut utiliser le modèle de lettre figurant à l'annexe II du [décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017](#).

Attention : l'employeur doit veiller à utiliser le modèle de lettre correspondant à la nature juridique du licenciement envisagé et l'adapter aux spécificités propres à la situation du salarié ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables.

Quelles sont les indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude au travail ?

Inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié au versement de [l'indemnité légale de licenciement](#), ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle auquel il peut, le cas échéant, prétendre. Par ailleurs, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat. Le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale

de licenciement (mentionnée à l'article L. 1234-9 du Code du travail). L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Ces dispositions sont également applicables à la rupture d'un contrat à durée déterminée pour inaptitude non professionnelle (voir ci-dessous).

En présence d'une inaptitude d'origine non professionnelle, le licenciement prononcé par l'employeur en méconnaissance de son obligation de reclassement, dont celle lui imposant de consulter le comité social et économique (en ce sens, voir l'[arrêt de la Cour de cassation du 30 septembre 2020](#)) est sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à l'**indemnité** prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis.

Inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel

La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié :

- à une indemnité compensatrice pour le préavis non exécuté ;
- et à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement prévue **par l'article L. 1234-9 du Code du travail**. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif. Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle,
▶ à une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat.

En cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail applicable aux licenciements nuls ou prononcés en violation d'une **liberté fondamentale**. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Ces dispositions, issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017, sont applicables aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017 ; pour les licenciements notifiés avant cette date, les règles applicables sont celles figurant à l'**article L. 1226-15 du code du travail**, dans sa rédaction en vigueur avant l'intervention de cette ordonnance.

Que se passe-t-il en cas d'inaptitude médicale d'un salarié en contrat à durée déterminée ?

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi compatible avec son état de santé, au salarié déclaré inapte titulaire d'un CDD, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de

santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement), l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Cette rupture ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail (c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement) ou au double de celle-ci si l'inaptitude est consécutive à une maladie ou accident professionnel.

Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que l'indemnité de précarité due aux salariés en CDD, à laquelle elle s'ajoute.

Les dispositions visées aux articles L 1226-4, L. 1226-10 et L. 1226-11 du code du travail s'appliquent également aux salariés en CDD. Il en résulte, notamment que, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si son contrat n'est pas rompu, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.