

Tout savoir sur l'inaptitude

Suite à un problème de santé, le médecin du travail peut déclarer l'un de vos salariés inapte, partiellement ou totalement, à reprendre son emploi initial. Il peut également le déclarer capable d'exercer d'autres fonctions dans l'entreprise. Dans ce cas et sauf exception, vous devez proposer un autre poste au salarié concerné par cet avis d'inaptitude (reclassement).

Constat de l'inaptitude

Quand ?

Le médecin du travail peut déclarer un travailleur inapte à son poste de travail, si son état de santé (physique et/ou mental) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe ([article L. 4624-4 du Code du travail](#)).

Cet avis d'inaptitude au travail peut être prononcé à l'occasion de toutes les visites dont le travailleur bénéficie, tout au long de sa vie professionnelle (visite obligatoire de suivi, visite de reprise, ou visite à la demande).

Comment ?

Avant de constater l'inaptitude du travailleur, le médecin du travail doit :

- › Réaliser au moins 1 examen médical approfondi (accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires)
- › Échanger avec le travailleur, au sujet des mesures d'aménagement, ou d'adaptation du poste envisageables, ou à propos de la nécessité de changer de poste.
- › Réaliser ou faire réaliser une étude de poste.
- › Réaliser ou faire réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiquer la date, à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.
- › Procéder à un échange avec vous, par tout moyen.



Une seconde visite parfois nécessaire

Avant de constater l'inaptitude du travailleur, le médecin du travail peut estimer qu'un second examen médical est nécessaire. Cet examen doit être réalisé dans les 15 jours calendaires, à compter du premier examen.

Entre les deux visites, quelles sont les solutions, pour le travailleur ?

Dans l'attente de la décision d'inaptitude, il peut :

- › **Rester en poste et percevoir sa rémunération** (pendant ce délai, le médecin du travail peut préconiser des aménagements du poste et/ou du temps de travail)
- › **Bénéficier d'un arrêt de travail** pour maladie, le cas échéant.
- › **Poser des congés payés**

L'avis d'inaptitude : comment est-il rédigé ?

L'avis d'inaptitude médicale au travail doit :

- › Être éclairé par des **conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement** du salarié.
- › **Mentionner les motifs** de l'avis du médecin **dans le dossier médical**.

Il doit être **conforme au modèle figurant dans l'Arrêté du 16 octobre 2017** fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.

La notion de 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 :

- › Ses capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise,
- › Ses capacités à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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 :

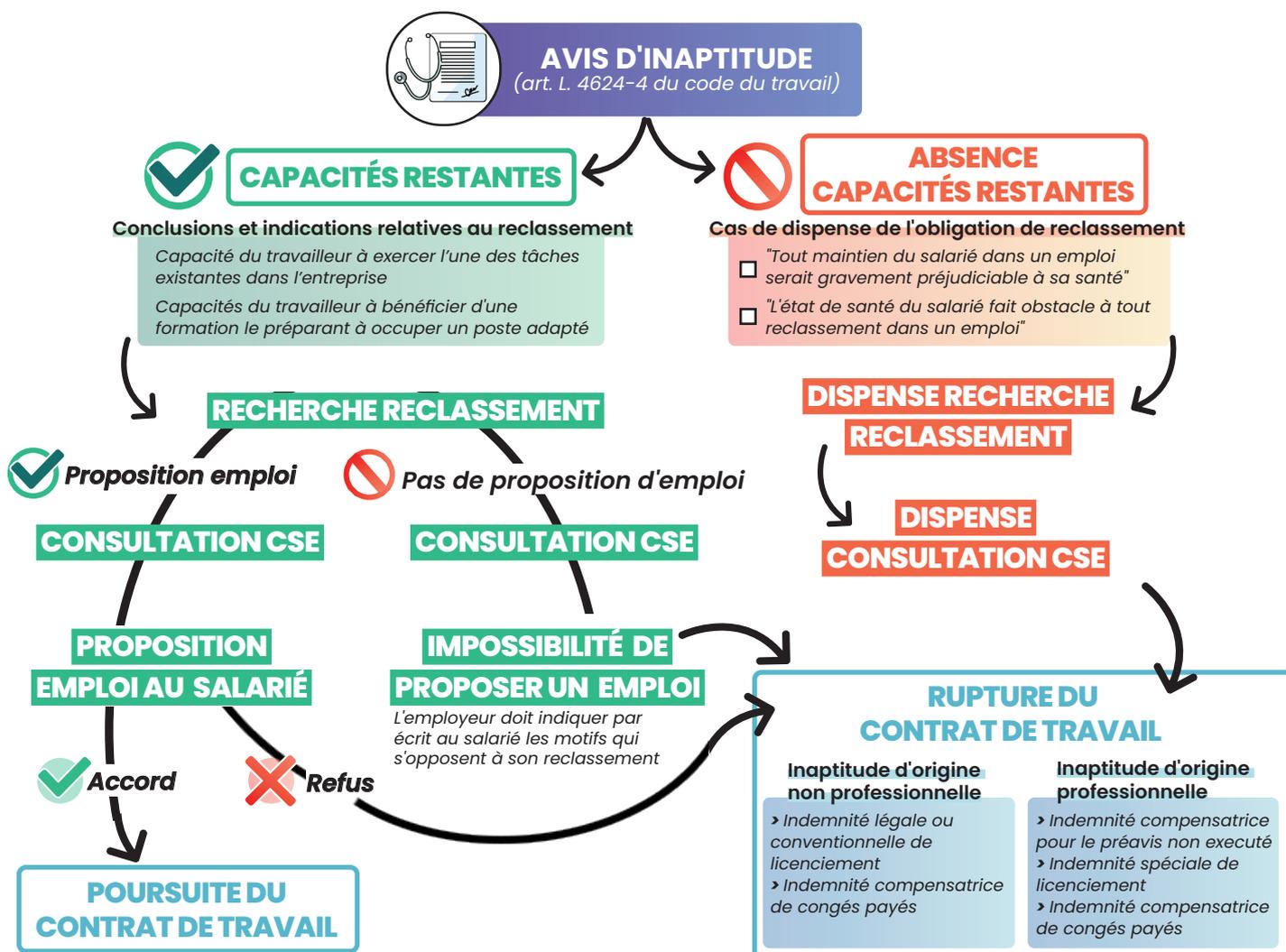
- ou bien
- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé. »
 - « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Et, si l'inaptitude est causée par le travail ?

Si 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 lui remettra le formulaire prévu à [l'article D. 433-3 du Code de la sécurité sociale](#), de manière à ce qu'il puisse bénéficier d'une [l'indemnité temporaire d'inaptitude \(ITI\)](#).

L'ITI lui sera versée 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.

Note : Le fait de délivrer l'ITI est un indice suffisant pour que vous appliquiez les règles protectrices applicables aux victimes d'ATMP.



Vos obligations, en tant qu'employeur

La recherche de reclassement, ou la rupture du contrat de travail

Si médecin du travail déclare le travailleur inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, vous êtes tenu de lui proposer un autre emploi, adapté à ses capacités.

Cette proposition doit tenir compte de l'avis du Comité Social et Économique (CSE) de votre entreprise, des conclusions écrites du médecin du travail, ainsi que des indications qu'il formule sur les capacités du travailleur à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Note : Le médecin du travail formule également des indications sur les capacités du travailleur, à suivre une formation le préparant à occuper un poste adapté.



L'obligation qui vous est faite, de rechercher un poste de reclassement, pour le travailleur déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail. (Arrêt de la Cour de cassation du 5 juillet 2023).

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.

En tant qu'employeur, vous n'êtes pas tenu :

- > D'imposer à un autre travailleur une modification de son contrat de travail ;
- > De créer un nouveau poste pour le proposer au travailleur déclaré inapte ;
- > De délivrer une formation initiale au travailleur de nature à lui permettre d'occuper un poste relevant d'un autre métier.

Reprise de rémunération

À l'issue du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, **si le travailleur n'est pas reclassé, ni licencié**, vous êtes tenu de reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé par le travailleur, avant la suspension de son contrat de travail.

Les indemnités après un licenciement pour inaptitude

Inaptitude d'origine non professionnelle

Si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, la rupture du contrat de travail donne au salariés les droits suivants :

- > Versement de l'**indemnité légale de licenciement**.
- > L'**indemnité conventionnelle** à laquelle le salarié peut éventuellement prétendre, si celle-ci lui est plus favorable.
- > 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.

Inaptitude d'origine professionnelle

Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, la rupture du contrat de travail donne au salarié les droits suivants :

- › **Versement d'une indemnité compensatrice** pour le préavis non exécuté,
- › **Versement d'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 et accessible sur le site travail-emploi.gouv.fr.

Note : En tant qu'employeur, vous n'est pas tenu de verser ces indemnités s'il est établi que le refus de reclassement du salarié est abusif.

Ces indemnités de licenciement pour inaptitude **ne sont pas cumulables avec les avantages** destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, à savoir :

- › L'indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat
- › L'indemnité temporaire d'inaptitude pendant une période d'un mois maximum jusqu'au reclassement ou au licenciement.

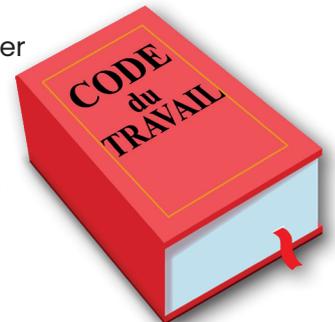
La lettre de licenciement pour inaptitude

Vous devez rédiger une lettre de licenciement **en double exemplaire**. L'un des exemplaires doit être **envoyé au salarié par lettre recommandée avec avis de réception**, après un délai minimum de 2 jours ouvrables suivant la date prévue de l'entretien préalable au licenciement, ou par lettre remise contre récépissé (en cas de remise en mains propres).

Votre exemplaire doit être accompagné de la mention "Reçu le..." et doit comporter la signature du travailleur.

La lettre comporte l'énoncé précis des motifs invoqués par l'employeur :

- › En cas d'inaptitude d'origine non-professionnelle : articles L. 1226-2-1
- › En cas d'inaptitude d'origine professionnelle : articles L. 1226-12 et L. 1232-6 du code du travail.



Comment contester un 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 travailleur, ou l'employeur peuvent **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 et 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 (passé ce délai de 15 jours, la contestation est irrecevable).

Vous devrez préparer les arguments relatifs aux éléments médicaux contestés, en sachant que le médecin du travail, informé de la contestation, ne peut être partie au litige.

La contestation de l'inaptitude ne suspend pas votre obligation de proposer un reclassement au travailleur, ou de le licencier.

Sauf décision contraire du juge, l'expertise est à la charge de la partie perdante.



Document élaboré par Dr Géry Cuveillier, médecin du travail, Laura Colléoni, chargée de maintien dans l'emploi et Anne Clarisson, infirmière santé travail et chargée d'édition

Plus d'informations sur ipal.fr, et [LinkedIn](https://www.linkedin.com)