

# LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU TRAVAIL ET SES CONSÉQUENCES

La loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016, puis plus récemment, l'ordonnance du 22 septembre 2017, ont modifié les dispositions relatives à l'inaptitude médicale au travail du salarié.

Cette inaptitude 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. La décision repose sur un examen médical du salarié et une étude de son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié (sauf cas spécifiques).

## Le rôle du médecin du travail

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 :

- visite obligatoire de suivi ;
- visite de reprise du travail ;
- à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie (par exemple lors d'une visite à la demande du salarié ou de l'employeur).

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

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que :

- 1 l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe ;
- 2 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).

### Le secteur Santé au travail et Handicap

- Secrétaire nationale confédérale et superviseur de la convention Agefiph CFE-CGC :  
Dr Martine Keryer  
[martine.keryer@cfecgc.fr](mailto:martine.keryer@cfecgc.fr)  
06 61 80 96 25
- Délégué national confédéral et chargé de mission Agefiph CFE-CGC :  
Christophe Roth  
[christophe.roth@cfecgc.fr](mailto:christophe.roth@cfecgc.fr)  
06 58 01 90 16
- Assistante : Samira Fecih  
[Samira.fecih@cfecgc.fr](mailto:Samira.fecih@cfecgc.fr)  
01 55 30 69 14



## **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 pré reprise 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.

Sauf si le salarié s'y oppose, le médecin du travail informe 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.

## **Après toute absence d'au moins 30 jours...**

Après une telle absence, ainsi qu'après toute absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit la durée de l'absence), le salarié bénéficie d'un examen de reprise auprès du médecin du travail. Lors de cet examen, le médecin vérifie que le poste est compatible avec l'état de santé du salarié. Le cas échéant, il peut proposer des aménagements de poste ou un reclassement.

## **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 si (et seulement si) :

- **il a procédé à au moins un examen médical de l'intéressé**, accompagné, si nécessaire, d'un second examen. Ces examens doivent permettre un échange avec le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation de mutation ou de changement de poste ;
- **il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;**
- 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.

Le médecin du travail doit également échanger avec le salarié 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.**

Il fournit alors :

- soit un avis d'inaptitude ;
- soit un 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 (conforme au modèle figurant à l'annexe 4 de l'arrêté du 16 octobre 2017 cité en référence).

## **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).

## **BON À SAVOIR**

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.

## 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).

## 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** 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. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

Dans une telle hypothèse :

- le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. 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 ;
- **la décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés ;**
- les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté ministériel (à paraître).

### BON À SAVOIR

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.

### BON À SAVOIR

Les dispositions mentionnées ci-contre sont issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence. Elles sont en vigueur depuis le 17 décembre 2017.

## Les obligations de l'employeur

### 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, et aussi proche que possible de l'emploi précédent**. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, 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.

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.

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.

► Pour plus de précisions sur ce point, se reporter à l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2016. (Cass. soc. 23-11-2016 no 15-18.092 / Cass. soc. 23-11-2016 no 14-26.398).

### 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 proposer au salarié un emploi compatible avec son état de santé, ou que ce dernier a refusé l'emploi proposé.

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.

## BON À SAVOIR

Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du Code du travail. Lorsqu'il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle, et que le siège social de l'entreprise dominante n'est pas situé sur le territoire français, le groupe est alors constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

(dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 applicable, sur ce point, depuis le 24 septembre 2017).

## 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 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.

## 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 égale de licenciement, ou si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle à laquelle il peut prétendre le cas échéant. 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 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.**