



Inaptitude au poste de travail : quelle réglementation ?

Focus juridique

Pour protéger et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail, le Code du travail impose une procédure particulière.

Quelles sont les différences entre l'inaptitude, l'incapacité et l'invalidité ?

Au sens du Code du travail, l'**inaptitude au poste de travail** se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'incapacité de travail, qu'elle soit temporaire ou permanente, est la conséquence d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non. Elle ne s'assimile pas à une incompatibilité entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail mais à une incapacité physique de reprendre ou de continuer toute activité salariée. L'incapacité de travail est généralement accompagnée d'un arrêt de travail. Le contrat de travail est ainsi suspendu et le salarié ne peut, en principe, être licencié durant cette période.

L'invalidité correspond à la réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail d'un salarié à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Elle est constatée par le médecin-conseil de la Caisse Primaire d'assurance maladie (CPAM).

Comment l'inaptitude est-elle reconnue ?

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail que :

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange 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.

L'obligation d'effectuer une étude de poste revient au médecin du travail, ou le cas échéant à un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

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.

Que doit mentionner l'avis d'inaptitude ?

L'avis d'inaptitude mentionnera notamment :

- L'étendue de l'inaptitude médicale, c'est-à-dire si le salarié est définitivement inapte à exercer quelque activité que ce soit dans l'entreprise, ou à exercer l'activité qu'il pratiquait précédemment.
- Les conclusions écrites du médecin du travail ainsi que les indications relatives au reclassement du travailleur.
 - Il peut à ce titre contenir des propositions de reclassement.
 - Mais, le médecin du travail peut également mentionner dans l'avis d'inaptitude que :
 - 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.
- Les indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- Les modalités permettant de contester ledit avis.

Dans quelles conditions peut-on contester l'avis d'inaptitude ?

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Depuis le 1er janvier 2017, le conseil de prud'hommes (CPH) doit être saisi dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.

La Cour de Cassation a récemment rendu un avis précisant que ce recours devait porter sur l'avis d'inaptitude lui-même et non sur l'irrespect de la procédure de constatation de l'inaptitude effectuée par le médecin du travail.

Que recouvre l'obligation de recherche de reclassement pour l'employeur ?

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. Il doit :

- prendre en compte les éléments écrits par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude ;
- proposer un emploi :
 - au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe, 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 ;
 - comparable autant 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.

Si aucun délai légal n'est imposé à l'employeur dans la recherche de reclassement, cette dernière doit en tout état de cause être effective et sérieuse et ne doit donc pas suivre trop rapidement la notification de l'avis d'inaptitude.

A noter qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude, l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré inapte qui n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Une éventuelle contestation de l'avis d'inaptitude devant le Conseil de Prud'hommes ne suspendra pas ce délai.

Dans le cas où l'employeur envisage de faire une proposition de reclassement au salarié, il doit au préalable consulter le comité social et économique (CSE) pour recueillir son avis quand celui-ci existe, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de proposer des postes de reclassement, car il n'identifie pas de poste, il doit également consulter le CSE sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement.

En tout état de cause, il est primordial de noter que la recherche de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat.

Ainsi, l'employeur devra démontrer qu'il a fait tout son possible pour reclasser le salarié, sans pour autant être obligé d'arriver à un résultat déterminé.

En définitive, le licenciement du salarié inapte sera dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque le CSE n'aura pas été consulté, ou lorsque l'employeur aura manqué à son obligation de reclassement.

L'employeur est dispensé de recherche de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne que :

- 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.

Un salarié déclaré inapte peut-il être licencié ?

Si le salarié déclaré inapte est en contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur peut procéder au licenciement dans deux cas :

- lors de dispense de recherche de reclassement ;
- si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser, il n'aura d'autre solution que de licencier le salarié mais il devra alors apporter la preuve :
 - soit de l'impossibilité de proposer un emploi adapté à l'état de santé du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé, parce qu'il n'y a pas de poste disponible remplissant ces conditions au sein de l'entreprise ou du groupe ;
 - soit des refus du salarié des propositions de poste de reclassement. Attention, le seul refus du poste de reclassement par le salarié ne suffit pas à démontrer que le reclassement du salarié est impossible.

A noter

Un licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul si l'inaptitude du salarié est consécutive à des actes de harcèlement moral.

Une fois le salarié en CDI licencié pour inaptitude professionnelle, il bénéficiera de différentes indemnités de licenciement selon l'origine de son inaptitude :

- en cas d'une inaptitude d'origine non professionnelle : le salarié bénéficiera d'une indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable) ;
- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) : le salarié pourra prétendre à une indemnité égale au double de l'indemnité légale.

Si le salarié déclaré inapte est en contrat à durée déterminée (CDD), il est possible de procéder à la rupture anticipée du contrat dans les mêmes cas que ceux précédemment décrits pour le salarié en CDI.

La rupture du contrat de travail ouvrira droit aux mêmes indemnités, lesquelles s'ajouteront à l'indemnité de précarité.

Jurisprudence

La Cour de cassation a récemment jugé qu'il était possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié victime d'une inaptitude physique d'origine professionnelle, sauf à démontrer l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement.

Références juridiques

- Articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du Code du travail : dispositions relatives à l'incapacité.
- Articles L. 4624-4 et suivants du Code du travail / R. 4624-42 et suivants du Code du travail : dispositions générales relatives au constat de l'inaptitude.
- Article L. 1226-2 et suivants du Code du travail : dispositions relative à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.
- Article L. 1226-10 du Code du travail : dispositions relative à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Voir aussi :

FOCUS JURIDIQUES 04/2020



La collection des « focus juridiques » apporte chaque mois des réponses pratiques et concrètes sur la réglementation applicable en matière de prévention des risques professionnels.

1

¹ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques.html>

Mis à jour le 11/06/2021