

Inaptitude au travail



Décryptage

En 2022, les services de prévention et de santé au travail ont recensé 134 375 inaptitudes. C'est un avis d'inaptitude¹ toutes les 4 minutes !

Ce sont les premiers chiffres nationaux officiels jamais publiés. Ils permettent de mettre en visibilité l'ampleur du problème et la nécessité pour nos militants de s'accaparer le sujet.

L'ambition de ce livret est donc de permettre à chacun d'avoir **les clés pour accompagner les travailleurs en difficulté**.

Table des matières

Définition	3
Contexte	4
Quelles sont les différences entre l'inaptitude, l'incapacité et l'invalidité ?	5
Reconnaissance de l'inaptitude en 5 étapes	5
Que doit mentionner l'avis d'inaptitude ?	7
Consultation des instances représentatives du personnel/Comité social et économique	8
Que recouvre l'obligation de recherche de reclassement pour l'employeur ?	8
Dans quelles conditions peut-on contester l'avis d'inaptitude ?	10
Le licenciement du salarié suite à l'échec du reclassement	10
Le licenciement pour inaptitude du salarié protégé	11
Références juridiques	11
Références documentaires	11



¹Enquête de la Direction Générale du Travail (DGT) « l'activité des services de prévention et de santé au travail en 2022 »

Définition

L'exécution d'une prestation de travail n'est envisageable que si le salarié est apte, c'est-à-dire s'il possède condition – physique et mentale – et état de santé lui permettant d'honorer cette prestation sans être source de danger et/ou préjudice pour lui-même ou pour autrui.

L'incapacité s'apprécie toujours par rapport au **poste occupé par le salarié**.

L'article L4624-4 CT précise que « **le médecin du travail** qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, **déclare le travailleur inapte à son poste de travail** ».

- » Cette définition souligne que l'incapacité s'apprécie par rapport au poste occupé par le salarié
- » Elle entérine la jurisprudence selon laquelle seul le médecin du travail peut être à l'origine de son constat
- » Elle devrait mettre fin à la pratique médicale aboutissant à des déclarations d'incapacité temporaire ou partielle : **le médecin du travail devra être clair sur la capacité du salarié à occuper son poste**
- » Soit le salarié est inapte au poste ; soit il est capable de l'occuper quand bien même des aménagements, adaptations ou transformations seraient nécessaires.

Il existe différentes catégories d'incapacité au travail :

- » L'incapacité **au poste de travail** : le salarié ne peut plus du tout exercer les tâches correspondant à son poste de travail, mais peut éventuellement tenir un poste différent de celui auquel il a été affecté.
- » L'incapacité à **tout poste dans l'entreprise** avec impossibilité de reclassement dans l'entreprise.
- » L'incapacité peut être **d'origine professionnelle** si elle intervient pour le salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- » L'incapacité peut être **d'origine non professionnelle** si elle provient d'un accident ou d'une maladie non professionnelle.



Contexte

Des champs juridiques différents et indépendants les uns des autres qui peuvent être en lien avec l'inaptitude.

Le Code du travail

- La maladie et le contrat
- L'inaptitude d'origine non professionnelle
- L'inaptitude d'origine professionnelle
- Le travailleur handicapé
- Le compte professionnel de prévention –C2P

Le Code de la Sécurité sociale

- Les IJ maladie
- L'invalidité
- L'incapacité suite à un AT-MP
- La retraite pour inaptitude
- La retraite anticipée pour incapacité permanente (ou pénibilité)
- La retraite anticipée pour handicap

Pouvant faire intervenir **plusieurs structures administratives** :

- » La caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- » La caisse régionale de retraite et de santé au travail (Carsat)
- » Le conseil des prud'hommes (CPH)
- » Le pôle social des tribunaux judiciaires



Et **quatre catégories** de médecins :

- » Le médecin traitant
- » Le médecin conseil de la Sécurité sociale
- » Le médecin inspecteur régional (en cas de contestation)
- » Le médecin du travail

L'inaptitude peut avoir des origines différentes :

PRO (si reconnue)	Accident du travail	Maladie professionnelle		
	Harcèlement moral	Handicap	Usure professionnelle	
NON PRO	Maladie	Handicap	Accident	Vieillessement

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).

A quel moment survient-elle ? Constater l'inaptitude au travail.

L'inaptitude au travail peut être constatée par l'employeur qui a pour obligation de s'adresser à la médecine du travail en raison de son devoir d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

L'examen par un médecin du travail est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, pour congé de maternité, ou à la suite d'une absence d'au moins huit jours suite à un accident de travail et d'au moins vingt et un jours à la suite d'un accident non professionnel ou d'une maladie.

Reconnaissance de l'inaptitude en 5 étapes

L'inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise, seul juge de la santé du salarié et non par le médecin traitant.

Le médecin du travail ne déclare le salarié inapte à son poste de travail que s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste (L4624-4 et R 4624-42 CT).

Cette procédure peut être déclenchée à la suite de toute visite médicale (examen médical d'aptitude à l'embauche, examen médical faisant suite à la visite d'information et de prévention, visite de reprise après un arrêt de travail, visite à la demande de l'employeur/du salarié, visite de pré reprise...).

Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter une procédure bien précise :

1. Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires

- » **Avoir réalisé au moins 1 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 estime un second examen nécessaire** pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.
2. Réaliser ou faire réaliser (équipe pluridisciplinaire en lien avec le médecin du travail) une étude du poste, article R.4624-42 du Code du travail (c'est-à-dire s'assurer que les conditions de travail soient en adéquation avec l'état de santé du salarié) L'obligation d'effectuer une étude de poste revient au médecin du travail.
 3. Réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement (avec indication de la date d'actualisation de la fiche d'entreprise (document établi et mis à jour par la médecine du travail dans lequel figurent notamment les risques professionnels de l'entreprise et les effectifs de salariés qui y sont exposés).
 4. Indiquer sur l'avis d'(in)aptitude la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée. Elle comporte les risques professionnels encourus dans l'entreprise et les effectifs des salariés qui y sont exposés ; à ce jour, moins de 30% des entreprises en sont dotées.
 5. Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste.

Après ces étapes, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que son état de santé justifie un changement de poste.

Une seule
visite peut
suffire !



Attention à la visite médicale de pré-reprise : Suite à un revirement de jurisprudence (Cass. Soc. du 24/05/2023 n° 22-10.517), une inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lors d'une visite médicale dite de pré-reprise sollicitée par le salarié ou l'employeur, et alors même que le salarié est placé en arrêt maladie, ce qui était interdit auparavant.

L'avis doit répondre aux critères légaux : date et heure de début et de fin de visite médicale, date à laquelle a été effectuée l'étude de poste et des conditions de travail, date d'échange du médecin avec l'employeur, ainsi que la date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise.

Que doit mentionner l'avis d'inaptitude ?

- » L'intitulé correct du poste
- » La date de la visite médicale donnant lieu à un avis d'inaptitude
- » L'existence de la mention « à revoir » (un deuxième examen est alors nécessaire et obligatoire).
- » Dans l'hypothèse où 2 examens médicaux sont nécessaires, respect du délai de 15 jours maximum. Le salarié serait en droit d'exercer son droit de retrait en cas d'inertie de l'employeur. Il peut interpeller les représentants du personnel pour qu'ils utilisent leur droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI)
- » L'origine professionnelle ou non de l'inaptitude n'est pas forcément inscrite dans l'avis. S'il y a un lien, le médecin du travail remet au salarié un document Cerfa d'« indemnité temporaire d'inaptitude ».
- » Ce formulaire est un triptyque dont le volet 3 est transmis par le salarié à l'employeur, qui devra le compléter et l'adresser à l'organisme d'assurance maladie du salarié dans les 8 jours qui suivent la décision de reclassement, acceptée par le salarié, ou la décision de licenciement
- » Le salarié sera indemnisé par la Sécurité sociale pour la période qui suit l'avis d'inaptitude jusqu'à son reclassement ou son licenciement². Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, la procédure est identique mais le montant de l'indemnité de licenciement légale est doublé et l'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis qui ne sera pas effectué.
- » Précision sur les préconisations ou indications sur le reclassement (à défaut l'employeur peut être sanctionné pour non-respect de l'obligation de reclassement ; licenciement abusif)

- » Existence de l'une des **2 mentions** dispensant du reclassement :
 - « *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.

Consultation des instances représentatives du personnel/ Comité social et économique



Après avoir reçu l'avis d'incapacité du médecin du travail, l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel ou du CSE avant toute tentative de reclassement ou de licenciement.

Cette consultation est rendue obligatoire par la Loi Travail et doit impérativement être formalisée. Ceci permettra à l'employeur de prouver que la procédure de licenciement a été menée régulièrement et d'écarter toute sanction prud'homale pour défaut de procédure.

L'avis du CSE ou des RP n'oblige en rien l'employeur, quand bien même leur consultation est obligatoire. Cependant, dans un but de dialogue social pacifique, on ne peut que recommander de prendre en compte l'avis des IRP avant toute procédure de licenciement.

Ne pas consulter le CSE ou les délégués du personnel constituerait un délit d'entrave et exposerait l'employeur à des sanctions pénales.

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

L'avis d'incapacité 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'incapacité
- » 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 aménagements du temps de travail, télétravail.

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'invalidité.



A noter qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'invalidité, 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'invalidité devant le conseil des 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) quand celui-ci existe pour recueillir son avis, que l'invalidité 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. Le CSE peut aussi faire des propositions.

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.

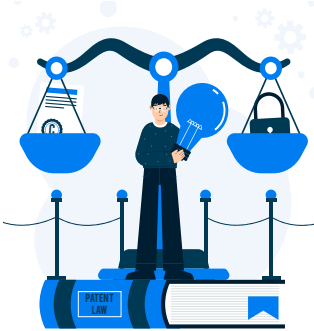
En définitive, le licenciement du salarié inapte sera dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque le CSE n'aura pas été consulté sur la proposition de reclassement que l'employeur veut faire au salarié, ou lorsque l'employeur aura manqué à son obligation de reclassement.

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.

Le délai de reclassement dont dispose l'employeur est généralement d'un mois à partir de la date déclarée par l'avis d'invalidité. Si aucune solution est trouvée au terme de ce délai, l'employeur aura pour obligation de reprendre le versement de son salaire correspondant au poste précédent qu'il occupait.

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



Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil des prud'hommes d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail³.

Le conseil de prud'hommes (CPH) doit être saisi dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis : formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision de l'avis d'inaptitude est porté à la connaissance d'une personne. Le médecin du travail est chargé de cette notification (lettre RAR, remise en mains propres contre récépissé ou envoi électronique avec date certaine de réception).⁴

L'employeur informe le médecin du travail de la saisine du CPH, mais ce dernier n'est pas partie au litige. Le conseil des prud'hommes pourra désigner un médecin expert pour avis.

La Cour de cassation a 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.

Le licenciement du salarié suite à l'échec du reclassement

Pour licencier le salarié, il faut tout d'abord que l'employeur convoque ce dernier à un entretien préalable. Au cours de celui-ci, l'employeur devra présenter au salarié les études de reclassement qu'il aura menées et les raisons qui le conduisent à le licencier. A cette occasion, l'employeur va être très didactique quant à l'impossibilité de reclassement et au fait qu'il laisse la porte ouverte à des solutions, si tant est qu'elles existent.

L'employeur, suite à l'entretien, ne pourra rendre une décision que deux jours après la date de l'entretien préalable. La notification du licenciement se fera via une lettre de licenciement et entraînera un licenciement sans préavis.

Si l'employeur met plus d'un mois à notifier le licenciement du salarié, il devra reprendre le paiement du salaire, quand bien même il ne serait pas revenu travailler.

Comme tout licenciement, l'envoi de la lettre de licenciement se fera par lettre recommandée avec accusé de réception et reprendra en détail les arguments invoqués au cours de l'entretien préalable. Il convient cependant de faire très attention au motif du licenciement. Ce dernier ne devra jamais être un licenciement pour raisons de santé ou pour handicap, ces dernières étant discriminatoires.



³ L 4624-7 du Code du travail

⁴ Article R 4624-55 du Code du travail

Le licenciement pour inaptitude du salarié protégé

Dans le cas du licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, une seconde procédure s'ajoute à la procédure existante. Il faudra consulter le CSE directement après l'entretien préalable de licenciement avant de demander l'autorisation de licencier à l'inspection du travail.

Cet entretien avec le CSE est obligatoire mais, encore une fois, ne lie pas l'employeur.

Au cours de cet entretien, il faudra aborder les mandats du salarié protégé concerné, la situation du salarié au sein de l'entreprise, la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, les éléments montrant l'impossibilité de son reclassement, ainsi que le déroulement de l'entretien préalable.

Après cet entretien, l'inspection du travail devra être saisie par l'employeur pour autoriser ou non le licenciement du salarié protégé. Cette autorisation est obligatoire et tout licenciement pris en son absence sera nul.

Le licenciement peut intervenir le lendemain même de l'autorisation.

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.
- » Code du travail : articles L4624-10 à L4624-21 Reconnaissance de l'inaptitude
- » Articles L1226-2 à L1226-4-3 du Code du travail, Obligation de reclassement, rupture du contrat
- » Articles R4624-42 à R4624-44 du Code du travail, Reconnaissance de l'inaptitude
- » Articles R4624-45 à R4624-45-2 du Code du travail, Contestation de l'avis d'inaptitude

Références documentaires

La revue RPDS parue au mois de juin 2024 « l'inaptitude médicale du salarié »

L'inaptitude en 70 questions - 3ème édition - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

