

SÉCURITÉ  
SOCIALE

# Inaptitude au travail

## Procédure de reconnaissance, reclassement ou rupture du contrat de travail



# Avant-propos

---

Le régime de l'inaptitude a été profondément remanié par la loi Travail du 8 août 2016 (notamment en ce qui concerne la procédure de reconnaissance), puis par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Plus récemment, la loi pour la prévention en santé au travail du 2 août 2021 est venue renforcer le suivi de l'état de santé du salarié. Ainsi par exemple, un nouveau rendez-vous dit de liaison a été créé aux bénéfices des salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

Au-delà de ces diverses évolutions législatives, le régime de l'inaptitude se construit devant les tribunaux, et les décisions en la matière sont nombreuses. Cela ayant ainsi pour effet de rendre le régime juridique de l'inaptitude complexe et en perpétuelle évolution.

Cette plaquette est destinée à faire le point sur l'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, à travers la procédure de reconnaissance, l'obligation de reclassement et les modes de ruptures du contrat de travail.

# Sommaire

---

Inaptitude : définitions et repères	4
La reconnaissance de l'inaptitude	5
L'obligation de reclassement	9
La rupture du contrat pour inaptitude	15
Conclusion	20
Annexes	21

# Inaptitude : définitions et repères

---

La notion d'inaptitude est précisément définie par le Code du travail : un salarié peut être déclaré inapte à son poste de travail lorsque le médecin du travail 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.

Il faut comprendre que l'aptitude s'apprécie au regard du poste occupé par le salarié. Les préconisations du médecin du travail ne peuvent donc porter que sur le poste occupé par le salarié. Dès lors qu'un changement de poste doit être envisagé pour préserver la santé du salarié, le régime de l'inaptitude s'applique.

La constatation de l'inaptitude relève de la compétence exclusive du médecin du travail, éventuellement de son collaborateur ou de l'interne en médecine.

Lorsque le salarié est déclaré inapte alors il sera reclassé ou licencié pour inaptitude en cas d'impossibilité de reclassement par l'employeur.

**L'inaptitude se distingue de la notion d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité et de handicap.**

L'incapacité temporaire de travail, l'invalidité et le handicap auront un impact sur la capacité de travail au sens large du salarié, contrairement à l'inaptitude qui s'apprécie au regard du poste occupé par le salarié ou d'un contexte de travail précis.

**L'incapacité temporaire de travail** n'est autre que la situation juridique désignant la période pendant laquelle le salarié se trouve en arrêt de travail au sens du Code de la sécurité sociale. Cette incapacité est constatée par le médecin traitant du salarié et ouvre droit, sous certaines conditions, à une indemnisation de la sécurité sociale, et le cas échéant de l'employeur. Cette incapacité s'analyse non pas dans l'inaptitude de l'assuré à remplir son ancien emploi, mais dans celle d'exercer une activité salariée quelconque (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 28 mai 2015, n°14-18.830).

**L'invalidité** est une notion propre à la sécurité sociale alors que l'inaptitude est une notion propre au droit du travail. Un salarié est considéré comme invalide au sens de la sécurité sociale si, après un accident ou une maladie survenu dans le cadre de sa vie privée (origine non professionnelle), sa capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3 (66%). Lorsque l'invalidité est constatée, elle permet à l'assuré de percevoir une pension d'invalidité sous certaines conditions.

Un assuré invalide n'est pas systématiquement inapte au travail ; de même, un salarié inapte n'a pas systématiquement droit au versement d'une pension d'invalidité (indépendance des notions). En conséquence, le classement en invalidité à lui seul ne permet pas à l'employeur de mettre un terme au contrat de travail. S'il le fait, le licenciement sera déclaré nul car discriminatoire en raison de l'état de santé (Cass. soc, 14 mars 2001 n°99-41.976).

L'inaptitude se distingue du **handicap**. Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique(s), sensorielles(s), mentale(s) ou psychique(s). Le travailleur handicapé, dès lors qu'il occupe un emploi correspondant à ses capacités physiques et mentales, est apte. Le handicap n'empêche pas l'exercice d'une activité professionnelle.

# La reconnaissance de l'inaptitude

## Constatation de l'inaptitude du salarié : dans quel cadre ?

L'inaptitude du salarié peut être constatée :

- **Lors d'une visite médicale, à la demande de l'employeur ou du salarié :**

Dans ce cas, la Cour de cassation admet que le médecin du travail puisse constater l'inaptitude, y compris au cours de la suspension du contrat de travail (Cass. soc. 24 mai 2023 n°22-10.517).

Le médecin du travail a la faculté d'organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. L'objectif est d'anticiper le risque d'inaptitude, de maintenir le salarié dans l'emploi ou de lui permettre de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

- **Lors d'une visite de reprise après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour un accident du travail ou d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.**

**À savoir !** Si le salarié sollicite lui-même l'organisation d'une visite de reprise, il doit en avertir son employeur, car, dans le cas contraire, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur.

- **Lors de l'examen médical d'aptitude à l'embauche ou lors de son renouvellement dans le cadre des examens périodiques, pour les salariés relevant du suivi individuel renforcé.**

**L'inaptitude ne peut pas être prononcée lors de la visite de pré reprise** qui se situe en amont de la reprise effective du travail.

La visite de pré-reprise vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail depuis plus de 30 jours. Elle est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant, ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Elle permet au médecin du travail de 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 l'employeur de ses préconisations, sauf en cas d'opposition du salarié.

La visite de pré-reprise se déroule en amont de la reprise effective du travail ; elle n'a pas les mêmes incidences que la visite de reprise.



## Zoom sur le RDV de liaison

Il permet de réunir le salarié absent depuis plus de 30 jours et l'employeur. **Le service de santé et prévention au travail** y est associé. L'objectif de ce RDV est d'informer le salarié sur les dispositifs de prévention de désinsertion professionnelle. L'employeur doit informer le salarié de l'existence de ces RDV ; le salarié n'a aucune obligation de s'y rendre.



## Position CFTC

Les SSTA (service de santé au travail en agriculture) et SSTI (service de prévention et de santé au travail interentreprises) sont les principaux acteurs de proximité de la prévention en entreprise. Ils sont composés d'une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers et infirmières. Or, l'absence de gestion paritaire au niveau national, la fusion des moyens conduisant à la création de grosses structures, la pénurie de médecins du travail (aujourd'hui, l'âge moyen d'un médecin du travail en France est de 51 ans) sont autant de facteurs qui nuisent à la préservation de la santé des travailleurs. C'est pourquoi, la CFTC alerte le législateur afin qu'il agisse fermement pour ne pas tomber dans « l'ubérisation » de la santé au travail !

## Avis d'inaptitude : les étapes de la procédure

### Procédure préalable

L'inaptitude du salarié doit être médicalement constatée par le médecin du travail. Pour prononcer l'inaptitude d'un salarié, le médecin du travail doit se conformer aux différentes étapes suivantes :

- réaliser au moins un examen médical de l'intéressé ;
- réaliser une étude de poste : elle peut être faite par un membre de l'équipe pluridisciplinaire le cas échéant avant la visite médicale de reprise ;
- réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement à l'issue de laquelle doit être indiquée la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- réaliser un échange avec l'employeur par tout moyen pour faire valoir les observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend formuler.

Ce n'est qu'à l'issue de toutes ces étapes, et si le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, qu'il peut déclarer une inaptitude.

**Par exception**, lorsque l'inaptitude ne résulte pas des conditions de travail mais d'une dégradation de sa relation de travail avec son employeur pendant l'arrêt de travail, le médecin du travail peut considérer qu'il n'y a pas lieu de réaliser d'étude de poste.

## Notification au salarié d'un avis motivé

La notification de l'avis médical d'inaptitude doit intervenir au plus tard au terme d'un **délai maximum de 15 jours** suivant le premier examen médical.

Par ailleurs, s'il l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin du travail réalise un second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen.

L'avis est transmis au salarié par tout moyen lui conférant une date certaine.

**Important !** Dès lors que le médecin du travail constate que l'inaptitude est en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, il doit remettre au salarié un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

L'avis médical d'inaptitude doit impérativement être **motivé**. L'avis est rédigé sous forme de conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié (modèle CERFA).

Deux options sont possibles :

- le médecin du travail doit préciser quelles sont les capacités du salarié à exercer une des tâches dans l'entreprise et formuler des indications sur la capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté ;
- le médecin du travail peut mentionner dans son 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.

## Conséquences de l'avis d'inaptitude

- **En cas d'avis d'inaptitude avec reclassement** : l'employeur doit prendre en considération l'avis d'inaptitude et les indications relatives au reclassement. L'employeur doit d'abord étudier le reclassement du salarié sur un autre poste. Si cette recherche de reclassement n'aboutit pas, cela peut déboucher sur un licenciement pour inaptitude (voir ci-après).

Un employeur qui refuse le reclassement doit informer par écrit le salarié et le médecin du travail des motifs qui s'y opposent.

Un employeur qui ne cherche pas à fournir au salarié un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail commet une faute à l'égard du salarié justifiant l'octroi de dommages et intérêts.

- **En cas d'avis d'inaptitude sans reclassement** : l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié ; il est dispensé de son obligation de recherche de reclassement.

**À savoir !** L'avis d'inaptitude avec réserves a disparu avec la réforme de la loi Travail du 8 août 2016.

## Contestation de l'avis d'inaptitude

Le salarié ou l'employeur ont la faculté de contester l'avis du médecin du travail en saisissant le conseil des prud'hommes (CPH) via la procédure accélérée au fond dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis ou des mesures contestées. En l'absence de contestation dans le délai, l'avis s'impose aux parties et au juge.

Le CPH peut confier toute mesure d'instruction à un médecin expert. Les honoraires et frais liés aux mesures d'instruction sont supportées par la partie perdante sauf décision contraire motivée du CPH.

La décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Le recours introduit devant le CPH est non suspensif, ce qui a pour effet :

- de ne pas dispenser l'employeur qui conteste un avis d'inaptitude de verser sa rémunération au salarié qui se tient à sa disposition ;
- de ne pas suspendre le délai d'un mois au-delà duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire ;
- de ne pas priver l'employeur de son pouvoir de licencier le salarié déclaré inapte.

**À savoir !** La décision du CPH produit effet à la date à laquelle le médecin du travail a émis son avis puisqu'elle se substitue à lui.

# L'obligation de reclassement

---

## Principe et exceptions

L'obligation de reclassement s'enclenche dès lors que le salarié, à l'occasion de toute visite médicale le permettant, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment. Cette obligation s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

**Le principe :** L'employeur doit tenter de reclasser le salarié inapte en recherchant un emploi approprié à ses capacités mais il n'a **pas d'obligation de résultat** en la matière. À noter que le salarié n'est pas obligé d'accepter le reclassement proposé. L'essentiel est que les démarches de reclassement soient réalisées de bonne foi.

**Les cas de dispense :** L'employeur n'a pas l'obligation d'effectuer des recherches de reclassement pour un salarié inapte dès lors que le médecin du travail a expressément mentionné dans son avis :

- que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Cette dispense vaut pour tous les salariés déclarés inaptes, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, qu'ils soient en CDI ou en CDD, et même en période d'essai.

**Exception !** En revanche, la Cour de cassation a considéré que l'employeur n'était pas tenu de procéder au reclassement d'un salarié en contrat d'apprentissage présentant une inaptitude. Il s'agit d'une jurisprudence constante (Cass. soc. 8 février 2023 n°21-19 232).

**Conséquences de cette dispense :** Dans ce cas, l'employeur peut procéder directement au licenciement du salarié pour inaptitude. En d'autres termes, cela signifie qu'il n'a pas l'obligation de consulter le CSE ni d'informer le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement.

## Mise en œuvre de l'obligation de reclassement : dans quels délais ?

Le déclenchement de l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur est conditionné par l'émission d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail, ce qui est logique dans la mesure où l'employeur est tenu de proposer au salarié un poste approprié à ses capacités en suivant les conclusions du médecin du travail figurant dans cet avis.

Le Code du travail n'impose pas de délai particulier à l'employeur pour effectuer les démarches de reclassement. En revanche, si l'employeur n'a formulé aucune proposition dans un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, il doit rompre le contrat de travail du salarié ou reprendre le versement des salaires et ce même si le salarié ne fournit aucun travail. La jurisprudence est constante sur ce point (Cass. soc. 10 janvier 2024 n°2213464).

**À savoir !** Le délai d'un mois est un délai préfix, ce qui signifie qu'il ne peut pas être suspendu par un éventuel désaccord entre l'employeur ou le salarié et le médecin du travail ou par un recours devant le CPH.

## Recherche de postes de reclassement

Le médecin du travail joue un véritable rôle dans le reclassement du salarié car il doit effectuer un travail préparatoire à la fois avec le salarié et l'employeur pour cibler les propositions en vue d'un reclassement.

L'employeur peut circonscrire ses recherches aux souhaits du salarié.

L'employeur est tenu de rechercher un autre emploi qui soit :

- **adapté aux capacités physiques et professionnelles du salarié**

L'emploi proposé doit être conforme aux préconisations du médecin du travail. Ce qui équivaut à dire que l'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement.

**À noter ! Reclassement et télétravail :** Dans un arrêt de la chambre sociale (Cass. soc. 29 mars 2023 n°21-15.472), la Cour a considéré que l'employeur n'exécutait pas loyalement son obligation de reclassement s'il n'aménageait pas le poste du salarié en télétravail selon les préconisations du médecin du travail. Elle ajoute qu'il est à cet égard indifférent que le télétravail n'ait pas été mis en place par un accord collectif ou une charte, l'aménagement d'un poste en télétravail pouvant résulter d'un avenant au contrat de travail.

L'emploi doit correspondre aux capacités professionnelles du salarié : l'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier ; mais il peut proposer une formation complémentaire si elle permet son reclassement dans un poste plus qualifié.

- **disponible**

Il doit s'agir d'un emploi vacant en attente d'être pourvu ou d'un emploi qui pourrait être rendu vacant par une mesure de mutation ou permutation. L'employeur est également tenu de proposer les postes susceptibles d'entraîner un déménagement ou une modification du contrat de travail, le salarié ayant la liberté de le refuser. Cela signifie notamment que l'employeur peut proposer un poste moins bien rémunéré.

## Des emplois disponibles mais dans quel périmètre ?

Le Code du travail prévoit que le reclassement doit être recherché au sein de l'entreprise. Si nécessaire, et dès lors que l'entreprise appartient à un groupe, la recherche doit être étendue aux entreprises du groupe situé 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 jurisprudence est constante sur le sujet (Cass. soc. 8 février 2023 n°21-11.356).

À noter que la notion de groupe diffère selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non :

- **Inaptitude non professionnelle** : le groupe est défini dans les mêmes conditions que pour la mise en place d'un comité de groupe > il est formé d'une entreprise dominante dont le siège social est situé en France et les filiales qu'elle contrôle.
- **Inaptitude professionnelle** : si le siège social de l'entreprise dominante est situé en France, le groupe est défini comme pour l'inaptitude non-professionnelle ; en revanche, si le siège social est situé à l'étranger, le groupe est constitué par l'ensemble des entreprises implantées en France.

## Consultation du CSE

**Principe** : Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, l'employeur a l'obligation de recueillir l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement du salarié. Cette consultation est obligatoire et ce, même si l'employeur s'estime dans l'impossibilité de proposer un reclassement (Cass. soc. 30 sept 2020 n°19-16.488).

**Exception** : Si le médecin du travail a expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude l'un des deux cas de dispense de recherche de reclassement, l'employeur n'a pas à consulter le CSE que l'inaptitude soit professionnelle ou non professionnelle.

## Quel CSE consulter ?

Si l'entreprise compte des établissements distincts, seul le CSE de l'établissement dans lequel travaille le salarié inapte doit être consulté.

Dans l'hypothèse où le salarié exerce dans une entreprise à établissements multiples : si le salarié exerce son activité sur un site dépourvu de représentants du personnel, alors le salarié doit être rattaché à un établissement distinct doté d'un CSE ; si l'institution n'a pas été mise en place, seul l'établissement d'un PV de carence exonère l'employeur de son obligation de consulter le CSE.

## À quel moment consulter le CSE ?

Le CSE doit être consulté après que l'inaptitude a été constatée et avant la proposition au salarié d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

**À savoir !** En cas d'impossibilité de reclassement, le CSE doit également être consulté avant d'engager la procédure de licenciement (Cass. soc. 10 avril 2019 n°18-11.930).

**Important !** L'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE avant chaque proposition de reclassement : une seule consultation suffit.

## Comment doit se dérouler la consultation ?

L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et à la recherche de reclassement notamment les conclusions du médecin du travail relatives à l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ou un autre poste sous réserve d'horaires aménagés.

**Important !** L'avis du CSE ne lie pas l'employeur qui restera seul juge de la situation.

Concernant la portée de l'avis du CSE, la Cour de cassation estime que le sens de l'avis du CSE est sans conséquence sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement (Cass. soc. 6 mai 2015 n°13-25.727). Autrement dit, si le CSE se prononce en faveur d'un licenciement pour inaptitude, alors un tel avis ne libère pas pour autant l'employeur de son obligation de reclassement.

## Quelles sont les sanctions en l'absence de consultation du CSE ?

Sur le volet pénal : cela constitue un délit d'entrave.

**+ en cas de licenciement** : sur le volet civil, il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

- **en cas d'inaptitude professionnelle** : le salarié est réintégré ou perçoit une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire cumulable avec l'indemnité de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement ;
- **en cas d'inaptitude non professionnelle** : c'est le barème Macron pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse qui s'applique.

## Reclassement : proposition(s), échec, impossibilité

Après consultation du CSE, l'employeur propose un(des) poste(s) de reclassement au salarié. Ce dernier peut accepter ou refuser. L'employeur peut également être dans l'impossibilité de proposer un emploi.

**Lorsque le salarié accepte** la proposition de reclassement alors il ne peut être licencié. Son contrat de travail se poursuit dans son nouveau poste, après conclusion au besoin d'un avenant actant cette modification.

**Lorsque le salarié refuse** la proposition de reclassement formulée par l'employeur que ce nouveau poste entraîne une modification de son contrat de travail ou un simple changement des conditions de travail alors l'employeur doit tirer les conséquences de ce refus :

- soit l'employeur formule une nouvelle proposition de reclassement ;
- soit l'employeur procède au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement (voir ci-après).

**Important !** Le licenciement ne peut en aucun cas être motivé par le refus du salarié. Par exception, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle et si le refus de reclassement du salarié est abusif alors il ne pourra pas prétendre à son indemnité spéciale de licenciement.

**Dans les cas où le reclassement est impossible** (il n'y a pas de poste dans l'entreprise ou le groupe et l'employeur n'a pas l'obligation de créer un poste qui n'existe pas ; le salarié a refusé les postes proposés ; les postes disponibles exigent un niveau de diplôme que le salarié ne possède pas et qui ne peut être pallié par une formation) alors l'employeur doit faire connaître au salarié par écrit les motifs qui s'y opposent avant d'engager la procédure de licenciement. Dans le cas contraire, il devra lui verser des dommages et intérêts.

**À savoir !** L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme à ses obligations de reclassement. C'est donc au salarié de prouver que l'obligation de reclassement n'a pas été respectée.

## En attente du reclassement : quid de la rémunération du salarié ?

### Suspension de la rémunération pendant le délai d'un mois

Le salarié n'est pas rémunéré pendant le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour agir. En revanche, au terme de ce délai, le salarié a droit à la reprise de l'intégralité de sa rémunération et ce jusqu'à ce que l'employeur ait tranché sur sa situation.

**À savoir !** En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié peut prétendre à une indemnisation temporaire par la sécurité sociale dans l'attente de son reclassement ou de son licenciement. C'est le médecin du travail qui doit remettre au salarié un formulaire spécifique de demande s'il pense que l'inaptitude peut avoir un lien avec le travail. L'indemnité temporaire d'inaptitude est versée selon les mêmes modalités que les indemnités journalières.

**Important !** Cette indemnité n'est pas cumulable avec les IJ maladie, maternité et ATMP. Le Code de la sécurité sociale prévoit que cette indemnité est versée jusqu'à la date du licenciement ou du reclassement dans la limite maximale d'un mois.

## La reprise du versement des salaires passé le délai d'un mois, même en l'absence de reclassement ou en cas de licenciement

### Obligation pour l'employeur

Faute de reclassement ou de licenciement à l'issue du délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise de travail, l'employeur a l'obligation de reprendre le versement des salaires. La jurisprudence est constante sur le sujet (Cass. soc. 10.01.24 n°2213464). L'employeur est tenu de respecter cette obligation quand bien même un recours aurait été formé contre la décision du médecin du travail devant le CPH.

La reprise du versement du salaire s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

**À noter !** L'employeur ne peut pas échapper à son obligation en se prévalant de l'absence de réponse du salarié aux propositions de reclassement ou du caractère tardif du licenciement consécutif à la demande de report de l'entretien préalable formulée par le salarié.

### Montant du salaire

Le montant perçu lors de la reprise du paiement du salaire doit comprendre l'ensemble des éléments de rémunération du salarié, fixes et variables dont les heures supplémentaires. Le montant perçu lors de la reprise est intégré dans la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

### Sanctions en cas de non-respect de cette obligation

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le salarié a le choix entre deux options :

- se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires ;
- saisir le juge pour faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation. Il s'agit d'une prise d'acte aux torts de l'employeur ou d'une résiliation judiciaire : si les juges l'admettent alors cette rupture s'analysera comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir ci-après).

# La rupture du contrat pour inaptitude

## Licenciement pour inaptitude

### Procédure préalable

Le licenciement pour inaptitude ne peut être prononcé que si 3 étapes successives ont été réalisées :

**Étape 1 :** Le médecin du travail doit avoir prononcé un avis d'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment.

**Étape 2 :** L'employeur doit justifier :

- de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions légales ;
- ou du refus du salarié de la proposition de reclassement ;
- ou de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé.

**Étape 3 :** L'employeur qui ne peut pas proposer un autre emploi au salarié doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement avant d'engager la procédure de licenciement. À défaut, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts.



### L'inaptitude prime sur tout autre motif de licenciement

**Principe :** Il est impossible de licencier le salarié déclaré inapte pour un autre motif que l'inaptitude. Dès lors que l'employeur aurait démarré une procédure disciplinaire en amont de l'avis d'inaptitude, et dès lors que l'inaptitude intervient, alors la procédure de licenciement pour inaptitude devra être privilégiée.

**À titre illustratif : inaptitude ou faute lourde** (Cass. soc. 08.02.2023 n° 21-16 258) :

Dans une affaire jugée par la chambre sociale, un salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 7 février 2017. À l'issue d'une visite de reprise du 6 février 2017, le médecin du travail le déclare inapte précisant que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'est pas envisageable. Par lettre du 16 février 2017, l'employeur procède au licenciement du salarié pour faute lourde. Le salarié conteste son licenciement car il considère qu'il aurait dû être licencié pour inaptitude.

La chambre a dû répondre à la question suivante : Quel aurait dû être le bon motif de licenciement ? Dans sa décision, la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait prononcer le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail pour un motif autre que l'inaptitude peu importe que l'employeur ait engagé une procédure de licenciement pour une autre cause.

**Par exception,** lorsque le salarié fait obstacle à son reclassement en refusant par exemple de se rendre aux entretiens organisés par l'employeur, dans une telle hypothèse, l'employeur peut envisager de licencier le salarié pour **motif disciplinaire**. De même, dans le cas d'une cessation d'activité de l'entreprise, alors le **motif économique** primera sur l'inaptitude, l'activité ayant disparu.

## Procédure du licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour inaptitude suit la procédure de licenciement pour motif personnel. L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par LRAR ou remise en main propre contre décharge. Le salarié peut se faire assister lors de l'entretien. Le licenciement ne pourra lui être notifié qu'au plus tôt deux jours ouvrables après l'entretien.

**À noter !** Certaines conventions collectives prévoient une procédure particulière en cas de licenciement pour inaptitude ; dans ce cas, l'employeur doit s'y conformer.

La date de fin de contrat est la date de rupture de celui-ci autrement dit c'est la date de notification du licenciement : le salarié n'a donc pas de préavis à réaliser, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

**Important !** L'employeur doit motiver la lettre de licenciement : il ne peut pas se contenter de mentionner l'inaptitude physique du salarié pour procéder au licenciement. Il faut en outre que l'impossibilité de reclasser soit mentionnée. Dans le cas contraire, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse. Attention toutefois : l'employeur dispose d'un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement pour étayer le motif et préciser que le reclassement est impossible, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

## Indemnités en cas de licenciement pour inaptitude

- **Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle** : le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés et de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul est celui perçu avant l'arrêt de travail pour maladie : celui des 12 ou 3 derniers mois précédant la suspension selon la formule la plus avantageuse.

- **Si l'inaptitude est d'origine professionnelle** : le salarié bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif personnel.

**À noter !** Le doublement de l'indemnité ne vise que l'indemnité légale de licenciement et non l'indemnité conventionnelle sauf si la convention collective nationale (CCN) en dispose autrement.

Le salarié bénéficie également d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale compensatrice de préavis.



### ATMP et faute inexcusable de l'employeur

Dans le cas d'un ATMP, le salarié peut contester le bien-fondé de son licenciement pour inaptitude en saisissant le CPH ; il peut cumuler la réparation pour faute inexcusable de l'employeur avec celle de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, les juges considèrent que lorsque l'inaptitude est consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité, caractérisant sa faute inexcusable, le salarié peut demander que son licenciement soit reconnu comme dépourvu de cause réelle et sérieuse quand bien même il n'évoquerait pas un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (Cass. soc. 29 mai 2013 n°12-18.485).

## Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement sur les motifs suivants :

- Non-respect de l'obligation de consultation du CSE sur le reclassement > licenciement sans cause réelle et sérieuse > application du barème Macron et en fonction de l'ancienneté du salarié ;
- Non-respect de l'obligation de reclassement > licenciement sans cause réelle et sérieuse > application du barème Macron et en fonction de l'ancienneté du salarié ;
- Non-respect de la procédure de licenciement > licenciement irrégulier > indemnité maximale d'un mois de salaire ;
- Inaptitude liée à des faits de harcèlement moral, discrimination, etc. > nullité du licenciement > indemnité fixée à la libre appréciation du juge sans pouvoir être inférieure à 6 mois de salaire.



### Cas particuliers : protection des femmes enceintes et des salariés exerçant un mandat

**Femme enceinte** : lorsqu'une femme enceinte est déclarée inapte puis est licenciée pour cette raison, l'employeur doit se conformer aux règles protectrices de la grossesse. Dans cette hypothèse, l'employeur doit préciser, dans la lettre de licenciement, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse. À défaut, le licenciement est nul.

**Salariés protégés** : en principe, lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude d'un salarié exerçant un mandat et qu'il constate que l'inaptitude est réelle et justifie le licenciement, il doit autoriser le licenciement sans avoir à rechercher et contrôler la cause de cette inaptitude. Cependant, si l'origine de l'inaptitude est liée au mandat, l'autorisation doit être refusée. L'autorisation de licenciement n'empêche pas le salarié de saisir le CPH afin de faire valoir tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

## Autres modes de rupture

### La prise d'acte de la rupture et la résiliation judiciaire

Pour que la prise d'acte soit justifiée ou que la résiliation judiciaire soit prononcée, et que cette rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les manquements de l'employeur doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-35.040). Dans le cas contraire, la prise d'acte produira les effets d'une démission ou le conseil des prud'hommes rejettera la demande de résiliation judiciaire.

### La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est admise par la jurisprudence dans certains cas. À titre illustratif, la Cour de cassation admet qu'en l'absence de fraude ou de vice de consentement, un salarié déclaré inapte à son poste après un accident du travail peut valablement conclure une rupture conventionnelle (Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-28.767).

## La rupture anticipée d'un CDD

Les cas de ruptures anticipées d'un CDD pour inaptitude sont autorisés par le législateur, que l'origine soit professionnelle ou non professionnelle.

L'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur s'applique au même titre que pour un salarié en CDI. Le salarié peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de fin de contrat de 10% à laquelle s'ajoute une indemnité de rupture d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement. Ce montant est doublé en cas de rupture d'origine professionnelle.

## Inaptitude et droit au chômage

L'inaptitude constatée pour un poste ne signifie pas que le salarié est inapte à occuper tout emploi dans une autre entreprise. Et seuls les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à l'allocation de retour à l'emploi.

Par conséquent, le salarié inapte peut prétendre au bénéfice des allocations chômage : ce droit est ouvert dès la notification du licenciement ou la fin du CDD que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

## Inaptitude et retraite

### Mise à la retraite à la demande de l'employeur

La Cour de cassation a jugé qu'en cas d'ATMP, l'employeur pouvait rompre le contrat de travail du salarié non reclassé par une mise à la retraite dès lors qu'elle est prononcée en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles. Dans cette hypothèse, le salarié peut prétendre à l'indemnité spéciale de licenciement.

On peut tout à fait imaginer que cette solution soit transposable en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

### Mise à la retraite à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié déclaré inapte effectue sa demande de départ en retraite, il doit fournir un rapport de son médecin traitant suivant un modèle que lui remettra la caisse et une fiche établie par le médecin du travail.

L'inaptitude est appréciée par la caisse chargée de la liquidation de la retraite. La décision est prise après avis du médecin-conseil de la caisse de Sécurité sociale. En cas de rejet, cette décision peut être contestée dans un délai de deux mois devant la commission régionale d'inaptitude au travail.

**À noter !** La pension allouée pour inaptitude au travail ne peut être fixée à une date antérieure au premier jour du mois suivant la date à laquelle l'inaptitude a été reconnue.

## Départ anticipé à la retraite

Le départ anticipé à la retraite pour inaptitude est un dispositif qui a vu le jour avec la réforme des retraites initiée en avril 2023. La réforme a eu pour effet de repousser l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans mais elle admet que **les personnes reconnues inaptes au travail peuvent toujours bénéficier du taux plein à 62 ans.**

**Attention cependant !** La notion d'inaptitude prise en compte pour le bénéfice d'une pension de retraite à taux plein dès 62 ans diffère de celle retenue en droit du travail.

Ainsi, pour entrer dans ce dispositif, l'assuré :

- ne doit pas être en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé,
- doit se trouver définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle,
- et doit justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %.

### Montant de la pension de retraite pour inaptitude

S'agissant du montant de la pension, la retraite pour inaptitude est calculée au taux maximum de 50% (comme dans le dispositif antérieur), quelle que soit la durée d'assurance ou de périodes équivalentes acquises dans le régime de l'assurance retraite ou dans un autre régime obligatoire. Le salaire ou revenu annuel moyen servant de base au calcul de la retraite est déterminé, dans les conditions de droit commun, à partir des cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre d'assurance et versées au cours des 25 années civiles d'assurance dont la prise en considération est la plus avantageuse pour l'assuré.

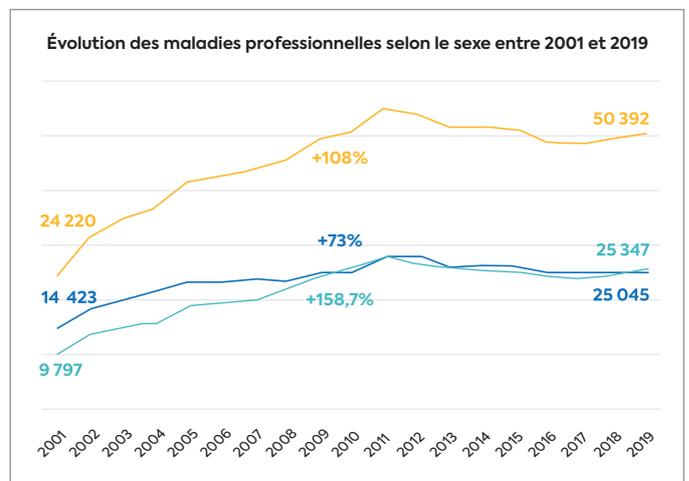
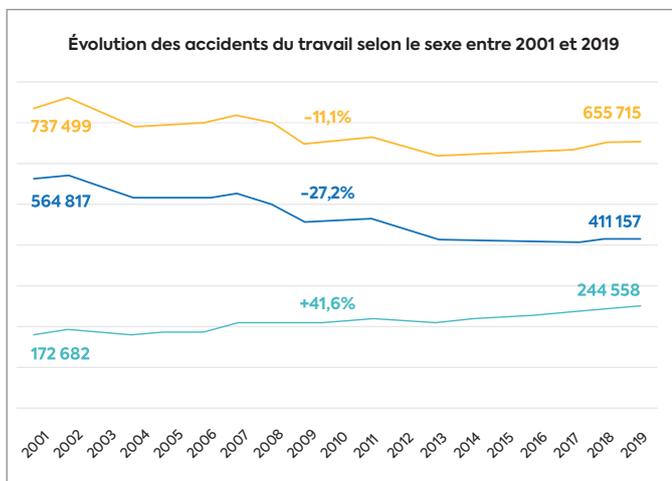


### Position CFTC

Lors de la réforme des retraites, les débats sur les départs anticipés se sont cristallisés autour de la question des départs anticipés pour raison de santé. C'est d'ailleurs en ce sens que fut créé le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la CATMP. En théorie, les dispositifs de départ en retraite anticipé pour raison de santé peuvent paraître séduisants. Or, la CFTC estime qu'ils ne sont pas toujours pertinents dans la mesure où ils risquent de se substituer à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé au travail. Politique qui nécessite dès à présent que l'on renforce les contrôles de mise en conformité des entreprises et que l'on accentue la communication pour aider les employeurs à se mettre en conformité.

# Conclusion

Au niveau national, il est difficile d'obtenir des statistiques consolidées sur le nombre d'avis d'inaptitude délivrés chaque année. En effet, il s'agit d'un travail fastidieux impliquant que l'ensemble des branches professionnelles et Dreets recoupent leurs données. Toutefois, dans le dernier rapport sur l'activité des SST, la DGT indique que : « 134375 inaptitudes ont été prononcées par les médecins du travail dans les SPST dont 130753 dans les SPSTI. Et que 51566 travailleurs ont été déclarés inaptes avec dispense de reclassement ce qui représente 38% au total des inaptitudes déclarées ». Les graphiques ci-après illustrent l'augmentation constante du nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles sur ces vingt dernières années : augmentation qui, par ailleurs, n'évolue pas au même rythme entre les femmes et les hommes.



■ ensemble ■ hommes ■ femmes

source anact : Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019 Des évolutions différenciées pour les femmes et les hommes, ANACT, juin 2022

Au total, ces chiffres témoignent d'un « mal travail » dans notre société. Et c'est pourquoi, notre organisation milite pour que la prévention soit au premier plan dans nos politiques en santé et santé au travail. Par conséquent, le régime juridique des accidents du travail et maladies professionnelles ne doit plus s'appréhender uniquement sous l'angle du curatif ! À ce titre, la CFTC souhaite que l'on intensifie fortement la prévention primaire des risques professionnels en entreprise, l'échelon au plus proche des salariés. Et pour cela, il est nécessaire d'engager toutes les structures dans une démarche de prévention et d'investir massivement, par tous les moyens disponibles, dans l'amélioration des conditions de travail. Elle souligne l'importance d'inclure concrètement les risques psychosociaux dans cette démarche et de les prendre en charge par une analyse de l'organisation du travail (prévention organisationnelle). Par ailleurs, la CFTC encourage le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle et des démarches de maintien en emploi. Dans un contexte de vieillissement de la population et d'allongement des carrières, des conditions de travail plus favorables ne suffisent pas à elles seules. C'est également pour ces raisons que la CFTC est favorable à la restauration des CHSCT : institution qui disposait à la fois de véritables prérogatives en matière de santé et sécurité au travail et permettait aux élus d'avoir une spécialisation sur les questions de sécurité, conditions de travail.

# Annexes

---

## Glossaire

**Barème Macron :** Barème qui détermine le montant des indemnités perçues par un salarié à la suite d'un licenciement abusif. Il s'applique en cas de litige aux prud'hommes.

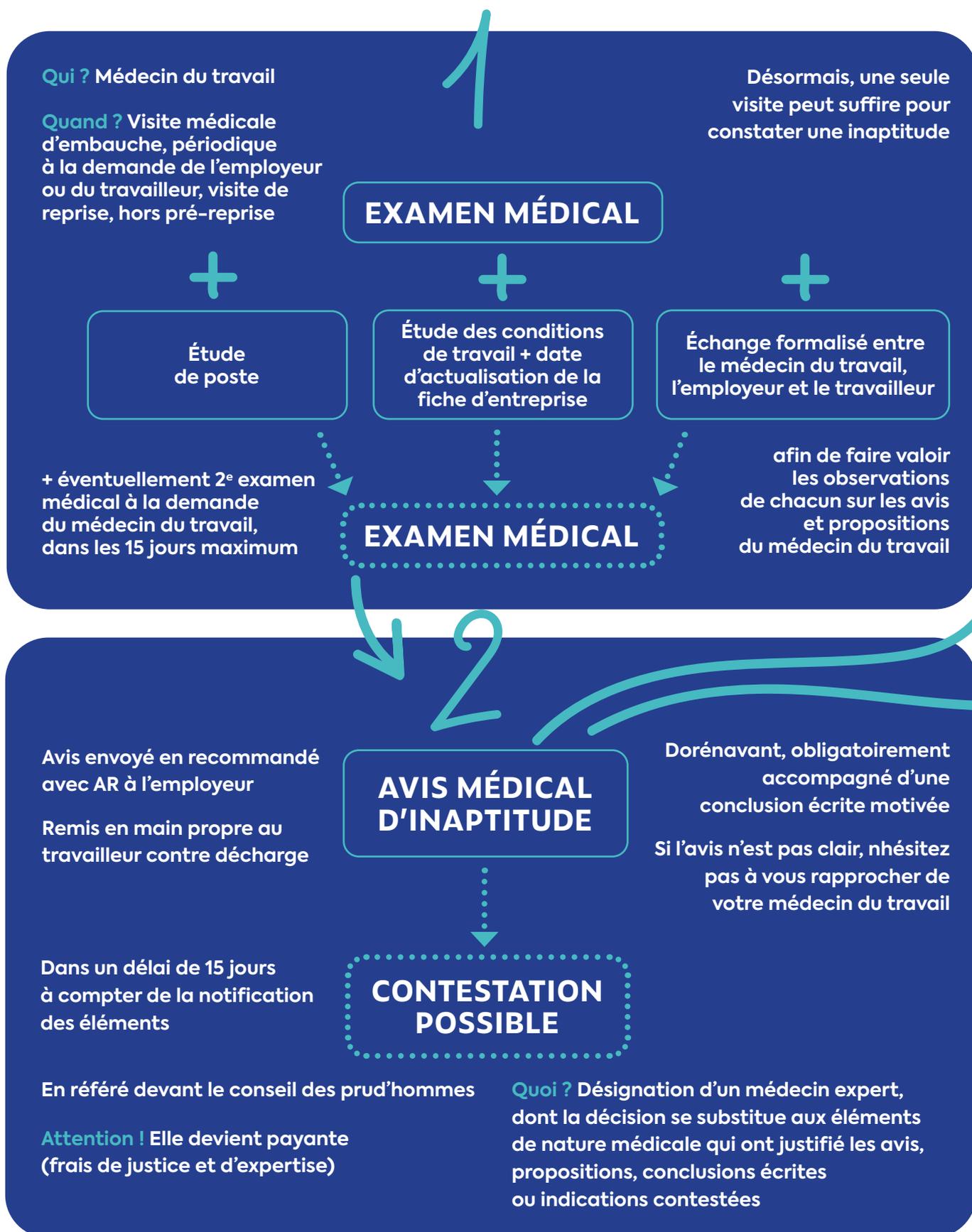
**Médecin conseil :** Il est un médecin expert dans le domaine de la Sécurité sociale.

**Médecin du travail :** Il est un acteur primordial de la sécurité au travail. Il veille sur la santé des salariés et conseille également l'employeur sur toutes les problématiques liées aux conditions de travail.

**Obligation de résultat :** L'employeur doit empêcher la survenue d'un risque. En l'occurrence, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Si tel n'est pas le cas, il commet une faute de nature contractuelle et est redevable de dommages et intérêts envers ses salariés.

**Service de santé et prévention au travail :** Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un SPST. Le SPST peut être autonome ou inter-entreprises (SPSTI).

## Procédure de délivrance et de contestation



# Notification de l'avis d'inaptitude ou d'aptitude

3

## DISPENSE DE RECLASSEMENT

si le médecin du travail mentionne dans l'avis :

- tout maintien du travailleur dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
- OU
- l'état de santé du travailleur fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

OU

3 bis

## RECHERCHE DE POSTES DE RECLASSEMENT PAR L'EMPLOYEUR SELON LES RECOMMANDATIONS DU MÉDECIN

Consultation des représentants du CSE

L'employeur n'a pas de poste

L'employeur propose un/des poste(s)

L'employeur doit informer et notifier au travailleur l'impossibilité de le reclasser

La proposition de reclassement faite au travailleur doit :

- être appropriée à ses capacités
- tenir compte de l'avis du CSE
- être conforme aux conclusions du médecin du travail
- être au maximum comparable à l'emploi précédent

Le travailleur refuse

Le travailleur accepte

### RUPTURE DU CONTRAT

Pour inaptitude ou pour impossibilité/ refus de reclassement

### POURSUITE DU CONTRAT

Si besoin, aménagement de poste, adaptation de poste, formation...



Décodez, déchiffrez vos droits  
de travailleur sur [ledecodeur.cftc.fr](https://ledecodeur.cftc.fr)

