

# Inaptitude (1/2)

Mise à jour : octobre 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



On parle d'inaptitude lorsque l'état de santé du salarié est incompatible avec l'occupation de son emploi. Cette situation peut alors aboutir au licenciement du salarié inapte sous réserve que la procédure prévue à cet effet ait bien été respectée.

## La constatation de l'inaptitude

### 1. Seul le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié

Ce constat peut intervenir à l'occasion de toute visite médicale du médecin du travail, qu'il s'agisse, ou non, d'une visite médicale obligatoire (visite d'embauche, visite périodique, visite de reprise).

L'inaptitude ne doit être confondue :

- ni avec l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant du salarié ;
- ni avec la déclaration d'invalidité, décidée par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

### 2. Sauf danger immédiat

L'inaptitude définitive ne peut être constatée qu'après **deux visites médicales espacées d'au moins 14 jours**.

Lorsque le médecin du travail constate une situation de *danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié* ou celle des tiers, *une seule visite médicale suffit*.

Attention : La visite demandée directement par le salarié sans en informer son employeur avant la fin de son arrêt de travail n'est pas une visite de reprise et ne doit donc pas être prise en compte.

**Entre les deux visites médicales**, si aucun reclassement temporaire ne peut être proposé au salarié, l'employeur n'est pas tenu de reprendre le versement des salaires.

### 3. Le médecin du travail doit rendre un avis d'inaptitude

Un *avis d'aptitude assorti de réserves* ne permet pas d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Cet avis (aptitude, inaptitude, ou aptitude avec réserves) peut toutefois faire l'objet d'un **recours motivé** par l'employeur ou le salarié :

- Devant l'inspecteur du travail,
- Dans un délai de deux mois.
- En informant l'autre partie de sa démarche.

## Effets sur le contrat de travail

L'inaptitude régulièrement constatée emporte une série de conséquence sur le contrat de travail :

### 1. L'obligation de reclassement :

- **Si l'inaptitude est d'origine professionnelle** (accident du travail/maladie professionnelle) : **possible dispense** de tout effort de reclassement en cas de mention expresse en ce sens du médecin du travail (article L.1226-12 du code du travail). **A défaut l'obligation s'impose** dans les mêmes termes qu'en cas d'inaptitude non professionnelle.
- **Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, définitive ou temporaire, et même si le salarié ne souhaite pas reprendre le travail, l'employeur est tenu de proposer au salarié déclaré inapte tout poste adapté à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé :**
  - en tenant compte des *conclusions écrites et indications sollicitées par l'employeur auprès du médecin du travail*,
  - au besoin par la *mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations* de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

**Attention :** l'impossibilité de reclassement notifiée dès le lendemain du second avis constatant l'inaptitude est assimilée à un manquement à l'obligation de reclassement.

*Quelque soit l'origine (professionnelle ou non) de l'inaptitude, le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur ne peut pas constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement*, que la proposition de reclassement emporte une modification du contrat de travail ou un simple changement des conditions de travail.

### 2. L'obligation de reprise du versement des salaires :

**Si, à l'issue d'un délai d'un mois, non suspensif, à compter de la déclaration définitive d'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire** correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 en cas inaptitude d'origine professionnelle**, le *salarié peut* bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude de la part de la Sécurité sociale s'il en fait la demande.

### 3. La rupture du contrat de travail

Faute de reclassement possible, une **procédure de licenciement** peut être engagée sur le modèle de celle applicable en cas de licenciement pour motif personnel. Il importera toutefois de *détailler dans la lettre de licenciement les raisons ayant rendu impossible le reclassement du salarié*.

Les conséquences de l'inaptitude professionnelle sont **identiques pour le salarié en contrat à durée indéterminée et pour le salarié en contrat à durée déterminée**. Dans ce dernier cas on parlera toutefois de « *rupture avant terme* » du CDD plutôt que de « *licenciement* ».

## Conséquences d'un licenciement

### 1. Indemnité de licenciement :

**Suite à maladie ou accident non professionnel :** même montant et condition d'ancienneté que les autres licenciements.

**Suite à maladie professionnelle ou accident du travail :** montant doublé et absence de condition d'ancienneté sauf refus abusif par le salarié du reclassement qui lui est proposé.

*Pour limiter le coût financier d'un tel licenciement l'employeur peut proposer au salarié un **paiement échelonné** de ses indemnités (en prenant soin de formaliser cet accord par écrit). Il peut également lorsque l'inaptitude n'a pas une origine professionnelle bénéficier dans certains cas d'une prise en charge par un fonds de mutualisation géré par l'AGS.*

### 2. Préavis :

**Suite à maladie ou accident non professionnel :** le préavis ne peut être exécuté et aucune indemnité compensatrice n'est due. En revanche, l'indemnité de licenciement sera calculée en prenant en compte la durée du préavis.

**Suite à maladie professionnelle ou accident du travail :** le préavis ne peut être réalisé mais il est **payé par l'employeur**.

## Schéma récapitulatif de procédure en cas d'inaptitude

