

# L'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

Cette fiche répond aux principales questions que se posent les salariés et les employeurs confrontés à un avis d'inaptitude au poste de travail.

Elle reflète l'état de la réglementation et des jurisprudences au 15 janvier 2015.

### 1 - De quoi parle-t-on ?

L'inaptitude correspond à l'impossibilité, pour un salarié, d'être affecté ou maintenu au poste de travail pour lequel il a été recruté.

#### Il s'agit d'une inaptitude à un poste de travail et non d'une inaptitude au travail.

Cette inaptitude peut être temporaire<sup>1</sup> ou définitive ; elle est prononcée pour un poste donné, à un moment précis, chez un employeur authentifié.

Le salarié inapte peut donc, sous certaines conditions, occuper un autre poste chez le même employeur, le même poste chez un autre employeur ou chez le même employeur, à une date ultérieure à celle de l'avis d'inaptitude, selon l'évolution de l'état de santé ou des conditions de travail.

### 2 - Comment se déroule la procédure d'inaptitude médicale au poste de travail ?

Sa constatation est du ressort exclusif du médecin du travail.

Elle requiert la réalisation de 2 examens médicaux espacés de deux semaines ainsi qu'une étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise.

### 3 - L'avis d'inaptitude peut-il être délivré en une seule visite médicale ?

Oui, dans 2 circonstances uniquement :

- Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un **danger immédiat** pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers. C'est le médecin du travail qui apprécie la situation de danger immédiat qu'il doit mentionner sur l'avis d'aptitude.
- Lorsque, alors qu'il était en arrêt de travail depuis plus de 3 mois, le salarié a été vu en visite de pré-reprise et que cette **visite de pré-reprise a eu lieu dans le délai de 30 jours**, au plus, précédant l'avis d'inaptitude.

### 4 - Qui prend l'initiative de la procédure d'inaptitude ?

En général, la constatation d'une inaptitude a lieu au décours d'une visite de reprise initiée par l'employeur, après une absence pour maladie professionnelle, après un congé de maternité ou après un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident du travail ou de la vie privée ou pour maladie non professionnelle.

Néanmoins, l'inaptitude au poste de travail peut être constatée à l'occasion de toute autre visite médicale du travail : embauche, périodique, occasionnelle à la demande du salarié ou de l'employeur.

<sup>1</sup> «inaptitude temporaire» peut être remplacée par un autre libellé «incapacité temporaire...», «état de santé incompatible...»,...

## 5 - Si une inaptitude est constatée à l'embauche pendant la période d'essai, l'employeur peut-il prendre acte de cet avis pour rompre le contrat ?

Oui, sous réserve que l'ensemble de la procédure de constatation de l'inaptitude soit respectée (2 visites médicales, étude de poste, obligation de reclassement).

## 6 - Peut-on raccourcir le délai de deux semaines entre les deux examens ? Peut-on l'allonger ?

Le délai de 2 semaines ne peut pas être raccourci, sous peine de nullité de la procédure.

Il peut, pour des raisons pratiques, être allongé sans excéder 30 jours.

## 7 - L'inaptitude peut-elle être prononcée lorsque le salarié est en arrêt de travail ?

Lorsqu'un salarié en arrêt de travail pense qu'il ne pourra pas reprendre son activité professionnelle, il peut solliciter directement une visite auprès du médecin du travail. Pour cela, il manifeste clairement ses intentions (écrit), demande un rendez-vous et prévient son employeur.

**Si l'arrêt de travail  $\leq$  3 mois**, l'inaptitude est prononcée en une seule visite en cas de danger immédiat ou à l'issue d'une seconde visite, 2 semaines après.

**Si l'arrêt est de plus de 3 mois**, le salarié bénéficie d'une visite de pré-reprise puis, de quelques jours après à 30 jours maximum, d'une visite de reprise au cours de laquelle l'inaptitude est prononcée.

Au final, une inaptitude n'est jamais prononcée pendant une période d'arrêt de travail, elle ne peut l'être qu'à l'occasion d'une visite de reprise ou 2 semaines après.

## 8 - L'avis du médecin du travail peut-il être contesté par le salarié ou par l'employeur ?

Oui, l'avis, d'aptitude ou d'inaptitude, peut être contesté.

Le recours est adressé à l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois suivant l'avis.

## 9 - Le salarié perçoit-il son salaire entre les deux visites de la procédure d'inaptitude ?

Tout dépend de l'avis émis par le médecin du travail :

S'il s'agit d'une inaptitude temporaire<sup>1</sup>, le salarié ne peut pas travailler. L'employeur n'a pas à le rémunérer. Le salarié peut utiliser des droits à congés.

S'il s'agit d'une aptitude avec réserves, restrictions ou aménagement, le salarié se tient à la disposition de l'employeur. Celui-ci est tenu de le rémunérer, sauf si une situation contraignante l'empêche de fournir du travail.

## 10 - Que doit faire l'employeur à l'issue de la deuxième visite d'inaptitude ?

Il doit chercher à **reclasser** le salarié inapte, dans un **délai de 30 jours**.

Cette obligation demeure même en cas d'inaptitude à tous les postes dans l'entreprise ou en cas d'inaptitude constatée en une seule visite.

Si à l'issue de ce délai de 30 jours, le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement des salaires.

## 11 - Comment se déroule la démarche de reclassement ?

L'employeur doit procéder à une recherche de reclassement en tenant compte des indications et recommandations du médecin du travail. Si le médecin du travail n'a pas fait de propositions en vue du reclassement, l'employeur doit le solliciter.

L'absence de propositions du médecin du travail n'exonère pas l'employeur d'effectuer une recherche de reclassement.

<sup>1</sup> «inaptitude temporaire» peut être remplacée par un autre libellé «incapacité temporaire...», «état de santé incompatible...»,...

Celle-ci peut se faire par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, au besoin dans les autres sociétés du groupe auquel appartient l'entreprise.

**Si l'inaptitude est d'origine professionnelle**, l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur le poste de reclassement. En cas d'impossibilité de reclassement, il doit en faire connaître les motifs au salarié, par écrit.

## 12 - Quand faut-il effectuer les recherches de reclassement ?

Seules les recherches de reclassement effectuées à l'issue du second avis médical sont prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de cette obligation.

## 13 - Que se passe-t-il si le salarié produit un avis d'arrêt de travail entre les 2 visites médicales ou après la constatation de l'inaptitude ?

La production d'un nouvel arrêt de travail n'ouvre pas une nouvelle suspension du contrat de travail. La procédure entamée doit aller à son terme.

## 14 - Le salarié perçoit-il son salaire après la deuxième visite d'inaptitude ?

Le salarié déclaré inapte ne pouvant effectuer aucun travail, son employeur n'est pas tenu de le rémunérer. Le salarié peut utiliser des droits à congés.

S'il est reclassé, l'employeur reprend le versement d'un salaire.

Au-delà de 30 jours après la seconde visite médicale, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.

## 15 - De quels revenus peut disposer le salarié reconnu inapte ?

**S'il s'agit d'une inaptitude temporaire<sup>2</sup>, suivant les cas :**

- indemnités journalières de sécurité sociale,
- pension d'invalidité,
- indemnités de congés payés,

**S'il s'agit d'une inaptitude définitive au poste, suivant les cas :**

- indemnités de congés payés,
- pension d'invalidité,
- indemnité temporaire d'inaptitude, si l'inaptitude est d'origine professionnelle.
- salaire versé par l'employeur en cas de reclassement ou en l'absence de reclassement ou de licenciement 30 jours après la seconde visite.
- indemnités liées au licenciement.

**Dans certains cas, le salarié inapte ne bénéficie d'aucun revenu.**

## 19 - Quelles sont les indemnités en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (AT ou MP) ?

Le salarié bénéficie à une indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité légale de licenciement est majorée d'une indemnité spéciale de licenciement d'un montant égal.

L'indemnité compensatrice de congés payés s'ajoute aux précédentes. Les droits à congés payés sont ceux acquis avant l'arrêt et ceux acquis pendant l'arrêt dans la limite d'un an.

La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables.

<sup>2</sup> «inaptitude temporaire» peut être remplacée par un autre libellé «incapacité temporaire...», «état de santé incompatible...»...

## 20 - Que se passe-t-il si le salarié est en contrat à durée déterminée ?

L'inaptitude au poste de travail est un motif de rupture du contrat, sous réserve du respect strict de la procédure détaillée ci-dessus, y compris l'obligation de reclassement.

Les indemnités de rupture ne peuvent être inférieures à l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude non professionnelle et au double de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude professionnelle.

L'indemnité de précarité de 10% reste due.

Si, dans le délai de 30 jours suivant l'avis d'inaptitude, l'employeur n'a ni reclassé le salarié ni rompu le CDD, il doit reprendre le versement de la rémunération.

La constatation d'une inaptitude au poste de travail n'est qu'une étape dans un processus de reclassement professionnel dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise. Diverses institutions peuvent être amenées à intervenir dans ce processus : CPAM (invalidité), CARSAT (services sociaux), MDPH (reconnaissance d'un handicap), SAMETH (maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), POLE EMPLOI (indemnisations)... Le médecin du travail est à même de conseiller le salarié et l'employeur sur les différentes démarches à entreprendre.