

**Cfdt:**

**HAUTS-DE  
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# Pôle Juridique Soci@L'Info

Octobre 2022



## Inaptitude Professionnelle

### Définition de l'inaptitude

L'inaptitude au travail constitue l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. C'est une incapacité physique ou mentale pour un salarié à exercer ses fonctions.

### Constatation de l'inaptitude

L'inaptitude d'un salarié à son poste de travail doit toujours être constatée par le médecin du travail.

Le médecin du travail rendra un avis d'inaptitude si aucun aménagement, aucune adaptation et aucune transformation du poste de travail n'est possible, et s'il devient nécessaire qu'il change de poste de travail.

« Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, 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. »

## **Contestation de l'inaptitude**

En cas de désaccord avec l'avis d'inaptitude, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond.

L'employeur est tenu par la déclaration d'inaptitude émise par le médecin du travail jusqu'à l'aboutissement du recours. Le recours peut être exercé dans un délai de quinze jours suivant la notification de l'avis du médecin du travail.

## **Conséquences de l'inaptitude**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées sur le territoire national. L'emploi qu'il propose doit être « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* ».

### **Obligation de reclassement**

La proposition de reclassement doit prendre en compte les conclusions écrites et les indications formulées sur les capacités du salarié à exercer telle ou telle tâche par le médecin du travail.

Avant de proposer un poste au salarié, l'employeur est tenu de consulter le CSE, qui donnera un avis consultatif.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il peut engager une procédure de licenciement, mais il doit informer le salarié de cette impossibilité et préciser les motifs de celle-ci.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser ou licencier le salarié. Délai durant lequel le salarié ne sera pas rémunéré.

### **Licenciement**

L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte dans plusieurs cas :

- Employeur justifie de l'impossibilité de reclassement
- Refus du salarié de l'emploi proposé
- Médecin du travail mentionne que « *tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise* »

Le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse si l'employeur :

- Ne tient pas ou pas suffisamment compte des préconisations du médecin du travail
- N'informe pas le salarié par écrit de l'impossibilité de reclassement
- Fait une proposition de reclassement imprécise ou manque de sérieux
- Ne réussit pas à démontrer qu'il a opéré ses recherches de reclassement dans le groupe
- Ne consulte pas le CSE

### **Indemnités**

Le salarié licencié en raison de son inaptitude d'origine professionnelle a droit à une indemnité égale au double de l'indemnité légale (ou conventionnelle) de licenciement et à une indemnité compensatrice équivalente au préavis.

## Cas particulier du salarié protégé

En plus de tout ce qui vient d'être dit, lorsque que le salarié inapte est un salarié protégé et que l'employeur envisage de le licencier, le CSE doit donner un avis sur le projet de licenciement, et, une fois l'avis du CSE émis, l'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour présenter une demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail doit prendre sa décision dans un délai de deux mois. S'il reste silencieux pendant plus de deux mois, cela équivaut à une décision de rejet du licenciement.

Sources :

Article L.4624-4 Code du travail

Cass. Soc., 20 septembre 2006

Article L.4624-7 Code du travail

Article L.1226-10 Code du travail

Cass. Soc., 30 septembre 2020

Article L.2421-3 Code du travail

Pôle Juridique  
[juridique@hdf.cfdt.fr](mailto:juridique@hdf.cfdt.fr)



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS