



# Inaptitude au travail en 2023 : Droits des salariés et obligations employeurs

Fiche pratique publié le 23/10/2023, vu 2413 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

**Explorez les droits des salariés inaptes, les obligations des employeurs et l'impact de la pandémie. Une analyse approfondie des enjeux juridiques de 2023.**

L'inaptitude au travail, bien que présente depuis de nombreuses années dans le paysage juridique français, a pris une importance particulière en 2023. En effet, les défis posés par la pandémie et les changements législatifs récents ont conduit à une réévaluation de la manière dont les employeurs et les salariés abordent cette question délicate. Dans ce contexte, il est essentiel de comprendre la définition précise de l'inaptitude au travail et les causes qui peuvent y conduire.

## 1. Définition et causes de l'inaptitude au travail :

### Qu'est-ce que l'inaptitude au travail ?

Selon le Code du travail, l'inaptitude au travail se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail<sup>1</sup>. Cette incompatibilité est généralement constatée par le médecin du travail, qui émet un avis d'inaptitude après avoir réalisé un examen médical approfondi du salarié et étudié les conditions de travail dans l'entreprise. Il est à noter que l'inaptitude peut être soit d'origine professionnelle, c'est-à-dire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soit d'origine non professionnelle. Si vous faites face à une situation complexe, consulter un [avocat pour licenciement](#) est essentiel pour défendre vos droits

### Les principales causes d'inaptitude :

#### Maladies :

Les maladies, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non, peuvent conduire à une inaptitude au travail. Par exemple, une maladie chronique ou dégénérative peut rendre un salarié inapte à exercer certaines fonctions ou à travailler dans certaines conditions.

#### Accidents :

Les accidents, qu'ils surviennent au travail ou en dehors, peuvent également être à l'origine d'une inaptitude. Un accident grave peut entraîner des séquelles physiques ou mentales qui rendent le salarié inapte à reprendre son poste antérieur<sup>3</sup>.

#### Troubles psychologiques :

Les troubles psychologiques, tels que le burn-out, la dépression ou d'autres affections mentales,

peuvent également conduire à une inaptitude au travail. Dans un contexte professionnel de plus en plus exigeant et face aux défis posés par la pandémie, ces troubles ont malheureusement gagné en prévalence.

L'inaptitude au travail est une question complexe qui nécessite une compréhension approfondie des définitions juridiques et des causes potentielles. En 2023, face aux défis sans précédent posés par la pandémie et aux évolutions législatives, il est plus important que jamais pour les employeurs et les salariés de bien comprendre cette question et de connaître leurs droits et obligations respectifs.

## 2. Les droits des salariés inaptes en 2023 :

### Le droit à la reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail

L'inaptitude au travail est une notion juridique qui nécessite une reconnaissance formelle. Selon l'article L. 351-8 et R. 351-21 du Code de la sécurité sociale, un salarié peut être reconnu inapte au travail s'il n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé. Cette reconnaissance est généralement effectuée par le médecin du travail après un examen médical approfondi.

### Le droit à une indemnisation en cas d'inaptitude

Lorsqu'un salarié est reconnu inapte au travail, il peut prétendre à une indemnisation. Cette indemnisation peut prendre la forme d'une pension d'invalidité, conformément à l'article L. 341-15 du Code de la sécurité sociale<sup>1</sup>. À l'âge légal de départ en retraite, cette pension d'invalidité est automatiquement substituée par la pension de retraite pour inaptitude, sauf si l'assuré exerce une activité professionnelle<sup>2</sup>.

### Les protections contre le licenciement abusif

Les salariés reconnus inaptes bénéficient de protections spécifiques contre le licenciement. En effet, le licenciement d'un salarié pour inaptitude doit être justifié par l'impossibilité de le reclasser ou par le refus du salarié d'accepter un poste de reclassement proposé. De plus, le licenciement doit respecter une procédure particulière, garantissant les droits du salarié. Pour garantir une représentation optimale, il est recommandé de rechercher le [meilleur avocat licenciement](#) de votre région.

### Les nouvelles dispositions législatives de 2023 concernant les salariés inaptes

En 2023, la législation relative à l'inaptitude au travail a connu des évolutions majeures. La loi du 14 avril 2023 et le décret du 3 juin 2023 ont introduit des aménagements spécifiques pour les salariés inaptes au travail<sup>1</sup>. Ces aménagements ont pour objectif de permettre aux salariés inaptes de continuer à bénéficier du taux plein de retraite, malgré le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite<sup>2</sup>.

## 3. Les obligations des employeurs à l'égard des salariés inaptes :

### L'obligation de reclasser le salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, l'employeur a l'obligation de chercher à

le reclasser. Cette obligation implique que l'employeur doit proposer au salarié un autre poste adapté à ses capacités, en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

### **L'obligation de proposer un autre poste adapté**

En complément de l'obligation de reclassement, l'employeur doit proposer un poste adapté au salarié inapte. Ce poste doit être conforme aux préconisations du médecin du travail et adapté aux capacités du salarié. Si l'employeur ne parvient pas à proposer un tel poste ou si le salarié refuse le poste proposé, l'employeur peut alors envisager le licenciement pour inaptitude.

### **Les conditions de licenciement d'un salarié inapte**

Le licenciement d'un salarié pour inaptitude doit être justifié par l'impossibilité de le reclasser ou par le refus du salarié d'accepter un poste de reclassement proposé. De plus, le licenciement doit respecter une procédure particulière, garantissant les droits du salarié.

### **Les nouvelles responsabilités des employeurs en 2023**

En 2023, face aux évolutions législatives, les employeurs sont tenus à de nouvelles responsabilités vis-à-vis des salariés inaptes. Ces responsabilités incluent notamment l'obligation de prendre en compte les recommandations du médecin du travail lors de la proposition d'un poste adapté et de garantir les droits des salariés lors de la procédure de licenciement.

## **4. Les défis posés par la pandémie :**

### **L'impact de la pandémie sur l'augmentation des cas d'inaptitude**

La pandémie de COVID-19 a bouleversé le monde du travail de manière inédite. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'impact de la pandémie sur l'emploi a été qualifié de "catastrophique"<sup>1</sup>. Cette crise sanitaire a entraîné une augmentation significative des cas d'inaptitude au travail. En effet, outre les conséquences directes du virus sur la santé des salariés, les mesures de confinement, la mise en place du télétravail et les bouleversements organisationnels ont engendré des troubles musculo-squelettiques, des risques psychosociaux et d'autres affections liées à l'environnement de travail.

### **Les défis pour les employeurs face à la gestion des salariés inaptes en période de pandémie**

La gestion des salariés inaptes en période de pandémie représente un défi majeur pour les employeurs. D'une part, ils doivent garantir la sécurité et la santé de l'ensemble de leurs salariés tout en assurant la continuité de leur activité. D'autre part, ils sont confrontés à une augmentation des demandes de reconversion professionnelle, de mise en place de mesures d'adaptation du poste de travail ou encore de prise en charge médicale spécifique. De plus, la législation en matière de santé au travail a évolué, imposant aux employeurs de nouvelles obligations en matière de prévention et de gestion des risques professionnels.

### **Les mesures prises pour protéger les salariés inaptes pendant la pandémie**

Face à cette situation, des mesures spécifiques ont été mises en place pour protéger les salariés inaptes pendant la pandémie. Parmi ces mesures, on peut citer la mise en œuvre de l'offre socle,

qui vise à identifier et à réduire les risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés. Cette offre encourage également les employeurs à mettre en place des actions visant à améliorer la santé générale de leurs employés, tant sur le plan physique que mental. De plus, des structures spécialisées dans la santé au travail, comme Odalia, ont mis en place des "cellules maintien en emploi" pour conseiller et accompagner les salariés à risque de désinsertion professionnelle<sup>2</sup>.

## 5. Témoignages et études de cas :

### Témoignage 1 : Une décision novatrice en faveur des salariés inaptes

En mai 2023, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a statué sur un cas particulièrement significatif concernant un salarié porteur d'un handicap et licencié pour inaptitude. La cour a rendu une décision pionnière en estimant que la contestation en référé par un salarié de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail suspend la capacité de l'employeur à le licencier pour ce motif.

Le salarié, reconnu comme travailleur handicapé, avait été embauché comme technicien de maintenance par la société RTE. Malgré l'avis favorable du médecin du travail lors de la visite médicale de pré-embauche, l'employeur n'a pas respecté toutes les recommandations nécessaires pour adapter le poste de travail du salarié. La cour a noté que l'employeur semblait avoir intentionnellement cherché à obtenir une déclaration d'inaptitude du salarié pour justifier son licenciement.

Suite à cette décision, la cour d'appel a confirmé la discrimination et la nullité du licenciement, soulignant les manquements de l'employeur dans l'aménagement du poste de travail. Cette affaire met en lumière l'importance de la protection des droits des salariés inaptes et la nécessité pour les employeurs de respecter scrupuleusement leurs obligations légales.

### Témoignage 2 : L'impact de la crise sanitaire sur le rapport au travail

La pandémie de Covid-19 a bouleversé le monde du travail. L'essor du télétravail, associé à une prise de conscience accrue des enjeux environnementaux et sociaux, a profondément modifié l'organisation des entreprises et les formes d'emploi. Noémie Burgard, par exemple, a traversé diverses phases professionnelles, passant du secteur privé à la fonction publique, avant de devenir coach sportif indépendante. Sa quête d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle illustre les défis auxquels sont confrontés de nombreux salariés en cette période post-pandémique.

### Conclusion :

L'inaptitude au travail est un sujet complexe et multifacette qui touche de nombreux salariés. Les témoignages et études de cas présentés mettent en évidence les défis auxquels sont confrontés les salariés inaptes et la manière dont ils sont traités par leurs employeurs. Il est essentiel de protéger les droits de ces salariés et de veiller à ce que les employeurs respectent leurs obligations légales. En 2023, face à une actualité riche en changements législatifs et en défis posés par la pandémie, il est plus que jamais nécessaire d'avoir une prise de conscience collective sur l'importance de ce sujet.