



# Etude simplifiée de l'inaptitude professionnelle

publié le 18/01/2013, vu 6049 fois, Auteur : [Jurispilote](#)

**Par Guillaume Fort. L'inaptitude professionnelle consiste en l'impossibilité médicale pour le salarié d'exécuter tout ou partie des tâches relevant du poste occupé avant l'arrêt de travail ou encore tout emploi dans l'entreprise suite à une maladie ou un accident ou son âge. Elle se distingue de l'incapacité et de l'invalidité professionnelle.**

Retrouvez cet article sur [www.jurispilote.fr](http://www.jurispilote.fr)

**Par Guillaume Fort.** L'inaptitude professionnelle consiste en l'impossibilité médicale pour le salarié d'exécuter tout ou partie des tâches relevant du poste occupé avant l'arrêt de travail ou encore tout emploi dans l'entreprise suite à une maladie ou un accident ou son âge. Elle se distingue de l'incapacité et de l'invalidité professionnelle.

L'incapacité, c'est l'impossibilité physique ou psychique pour un salarié d'accomplir sa mission dans l'entreprise ou plus généralement d'exercer son activité professionnelle. L'invalidité est notion de droit de Sécurité sociale qui permet de constater et d'évaluer cette impossibilité de travail, donnant ainsi lieu au versement des prestations de la Sécurité sociale.

L'inaptitude est un état constaté par le médecin du travail, seul habilité à le faire. Et le médecin ne peut constater cette inaptitude tant qu'il est en arrêt maladie.

Il ne peut constater cette inaptitude qu'après :

- L'étude des postes et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Deux examens médicaux ;
- Le cas échéants, des examens complémentaires.

Il doit s'agir d'un état d'exception. La maladie ou l'accident sont des causes de suspension du contrat de travail. Ils ne peuvent justifier sa rupture (Article L1132-1 du Code du travail).

C'est enfin un état protégé. Quand le salarié est déclaré inapte à un poste, l'employeur doit rechercher une solution de reclassement au sein de l'entreprise ou au sein du groupe, appropriée aux capacités du salarié compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail.

Le nouvel emploi doit être aussi proche que possible de celui occupé précédemment, aux besoins en mettant en œuvre des transformations ou des mutations de poste.

## **1) La constatation de l'inaptitude : la visite de reprise**

L'inaptitude est constatée lors d'une visite de reprise (article R.4624-31 du Code du travail).

Cette visite est obligatoire :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
- après une absence d'au moins 30 jours suite à un accident du travail (au lieu de 8 jours auparavant) ;
- après une absence d'au moins 30 jours (et non plus 21 jours) pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- dès lors que l'employeur a connaissance du classement en invalidité d'un salarié (ce dernier cas n'est pas expressément prévu par le code du travail mais résulte de la jurisprudence)

L'oubli de la visite de reprise constitue une faute de l'employeur.

En outre, elle doit être organisée au plus tard dans les 8 jours de la reprise du travail, c'est-à-dire à compter du terme de l'arrêt du travail prescrit au salarié par le médecin traitant.

Il ne faut pas confondre la visite de reprise avec la visite de pré-reprise, prévue par l'article R.4624-20 et R.4624-21 du Code du travail. La visite de pré-reprise s'effectue à l'initiative du médecin ou du salarié et ne permet pas de constater l'inaptitude. En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, l'examen de pré-reprise est obligatoire dès lors que la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 3 mois.

## **2) Les étapes de la visite de reprise**

D'une part, la visite de reprise ne peut être organisée que si le salarié n'est plus en arrêt maladie. D'autre part, la visite de reprise s'effectue en deux temps. En effet, le médecin du travail doit constater l'inaptitude à l'issue de deux visites médicales, espacées de deux semaines minimum.

Cependant, une seule visite est requise lorsque le médecin du travail estime que le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sécurité ou lorsqu'une visite de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus avant la visite de reprise (ne concerne pas les visites de pré-reprise faisant suite à des arrêts de moins de 3 mois)

De même, une seule visite suffit si le médecin constate lors de ce premier rendez-vous que le salarié est apte au travail.

A l'issue de la seconde visite, le médecin du travail rend avis aux termes duquel il décide si le salarié est :

- « apte » à travailler. Ce dernier revient alors dans l'entreprise.
- « inapte » sauf à raison d'adaptations de ses conditions de travail.
- « inapte » sauf stage de réadaptation. Dans ce cas, l'employeur est alors tenu de lui proposer un poste conforme à ses aptitudes (Cour de cassation, chambre sociale 4 mars 2003).
- « Inaptitude » à tout emploi dans l'entreprise.

La contestation d'un avis d'inaptitude est ouverte aussi bien au salarié qu'à l'employeur. Elle se fait auprès de l'inspecteur du travail et non du juge judiciaire dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception. La décision de l'inspecteur du travail peut ensuite être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail.

A noter que la visite médicale peut avoir lieu au sein des locaux de l'entreprise soit dans le centre médical dans lequel exerce le médecin du travail.

## **3) Les obligations du salarié**

Le salarié a certaines obligations : il doit se présenter à la visite de reprise.

A défaut, il commet une faute simple (Cour de cassation, chambre sociale 17 oct. 2000) voir une

faute grave (Cour de cassation, chambre sociale 29 nov. 2006).

#### **4) Les obligations de l'employeur**

L'employeur doit organiser la visite de reprise. C'est pour lui une obligation de sécurité de résultat. Dans tous les cas, l'invalidité déclarée par la sécurité sociale ne dispense pas l'employeur d'organiser la visite de reprise, quel que soit le niveau d'invalidité du salarié.

Le salarié peut suppléer à la carence de l'employeur en prenant contact avec le médecin du travail. Cependant, il doit prévenir son employeur, ce dernier n'étant pas déchargé pour autant de son obligation d'organisation de la visite.

#### **5) Les recours du salarié contre l'employeur à défaut de visite de reprise**

A défaut pour l'employeur d'avoir organisé la visite de reprise, le salarié peut saisir le Conseil des Prud'hommes pour faire acter de la rupture du contrat de travail aux motifs que l'absence d'organisation de visite de reprise rend impossible la poursuite du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Ainsi, il a été jugé que l'inertie de l'employeur causait nécessairement un préjudice au salarié (Cour de cassation, chambre sociale 13 déc. 2006).

En outre, des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur sont prévues par l'article R.4745-3 du Code du travail.

#### **6) Les conséquences de l'inaptitude : licenciement ou reclassement**

Durant toute la durée précédant la visite de reprise, le salarié voit son contrat de travail suspendu. Deux options se présentent alors à l'employeur.

##### **6.1. Le reclassement**

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la dernière visite de reprise pour envisager des mesures de reclassement ou de licenciement à l'endroit du salarié inapte.

Dans ce délai, l'employeur n'est pas tenu de payer le salarié. Au terme de ce délai, et à défaut de mesure envisagée, l'employeur sera tenu de reprendre le paiement des salaires (Cour de cassation, chambre sociale 3 mai 2006)

Avant d'envisager toute mesure de licenciement, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié, quand bien même ce dernier serait inapte à tout poste dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur va prendre contact avec le médecin du travail pour évaluer dans quelles mesures le reclassement du salarié est possible. Le poste proposé au salarié doit en effet être approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

En matière de groupe de sociétés, la recherche de reclassement doit s'effectuer aussi bien dans l'ensemble des sociétés qu'auprès des entreprises franchisées (Cour de cassation, chambre sociale 20 fév. 2008).

La proposition de reclassement est faite en lettre recommandée et doit être précise.

##### **6.2. Le licenciement**

Dans l'hypothèse où le salarié refuserait la mesure de reclassement, l'employeur peut alors envisager de le licencier pour inaptitude. Pour ce faire, l'employeur doit consulter les délégués du personnel et informer le salarié sur le fait qu'une solution de reclassement lui a été proposée. La lettre de licenciement devra mentionner les deux avis d'inaptitude, la consultation préalable des délégués du personnel, le respect de l'obligation de reclassement par l'employeur et son refus clairement exprimé par le salarié.

En cas d'oubli par l'employeur de consulter les délégués du personnel ou à défaut dressé un procès-verbal de carence pour leur élection, l'employeur prend le risque de devoir verser au salarié une indemnité équivalente à un an de salaires.

En cas d'inaptitude professionnelle (accident du travail et maladie professionnelle), le salarié a le droit à une indemnité équivalente au préavis. Elle n'a pas la nature d'indemnité de préavis. En outre, l'indemnité de licenciement est doublée.

En cas d'inaptitude non professionnelle (hors cas d'accident du travail et maladie professionnelle), le salarié a le droit à un préavis, non payé. En pratique, le salarié demeure dans les effectifs de l'entreprise mais il n'est pas pris en charge par le pôle-emploi avant le terme de son préavis. Le salarié aura ensuite le droit à son indemnité de licenciement et au chômage.

## 7) Schéma récapitulatif

