



# LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

publié le **15/04/2016**, vu **2190 fois**, Auteur : [Maître Aurélie LEGEAY](#)

**L'article L. 1132-1 du code du travail interdit les discriminations liées à l'état de santé à l'occasion de l'embauche, de l'exécution et de la rupture du contrat de travail. L'état de santé peut néanmoins avoir un impact sur le contrat de travail en ce que le salarié peut être déclaré inapte à occuper son poste. Voyons comment cette inaptitude peut être constatée.**

## 1.Par qui ?

Avant toute chose, il importe de préciser que seul le médecin du travail est compétent pour apprécier l'aptitude ou non du salarié à occuper son poste de travail.

L'avis du médecin traitant est sans effet.

## 2.Quand ?

Le médecin du travail peut être amené à se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à diverses occasions :

### a) La visite médicale d'embauche

Le salarié doit obligatoirement bénéficier d'une visite médicale lors de son embauche.

Celle-ci doit avoir lieu avant le début d'exécution du contrat de travail ou, pour les salariés non soumis à une surveillance médicale renforcée, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

### b) La visite médicale périodique

Tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale au moins tous les 24 mois.

### c) La visite médicale de reprise

Après un arrêt de travail, le salarié doit bénéficier d'une visite médicale de reprise quand :

- l'arrêt de travail avait pour origine une maladie professionnelle ou un congé maternité, quelle qu'en soit la durée
- l'arrêt de travail était un arrêt de travail pour maladie ou pour accident, professionnel ou non) et a duré au moins 30 jours

C'est le plus généralement cette visite médicale de reprise qui va déboucher sur la constatation de l'inaptitude du salarié et, le cas échéant, conduire à son licenciement.

Cette visite de reprise est à distinguer de la visite de préreprise.

Tout salarié en arrêt de travail depuis plus de trois mois doit bénéficier d'une visite de reprise

organisée à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

### **3.La procédure**

#### **a) Qui prend l'initiative de la visite de reprise ?**

- **En principe : L'employeur**

En principe, c'est à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser la visite de reprise auprès du médecin du travail.

L'employeur peut convoquer le salarié devant le médecin du travail par tout moyen.

- **Le salarié**

Le salarié peut, en toute occasion, solliciter une visite auprès du médecin du travail.

Il peut donc également le faire dans le cadre d'une reprise du travail ensuite d'un arrêt de travail.

Toutefois, cette visite ne pourra être considérée comme une visite médicale de reprise que si le salarié en a informé l'employeur.

#### **b) Quand ?**

Dès qu'il a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit prendre attache auprès du médecin du travail qui doit organiser la visite de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Attention toutefois à ce délai de 8 jours : le salarié ne doit pas reprendre le travail tant qu'il n'a pas passé la visite de reprise. L'employeur qui laisse le salarié reprendre le travail sans visite de reprise manque à son obligation de sécurité.

L'employeur doit également organiser la visite de reprise dès lors que le salarié l'informe de son classement en invalidité catégorie 2 sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail.

#### **c) Comment ?**

- **Le principe : 2 examens médicaux**

En principe, l'inaptitude définitive est constatée à l'issue de deux examens médicaux, espacés d'au moins 15 jours.

Ce délai doit permettre au médecin du travail de réaliser une étude de poste et des conditions de travail et éventuellement de solliciter des examens médicaux complémentaires.

- **Les exceptions :**

- **Le danger immédiat**

Par exception, le salarié peut être déclaré définitivement inapte à son poste à l'issue d'une seule visite médicale si le médecin du travail constate un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers.

- La visite de préreprise

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite de préreprise dans un délai maximum de 30 jours, l'inaptitude peut être constatée aux termes d'un seul examen.

Toutefois, cette exception ne vaut que pour les salariés pour lesquels la visite de préreprise est obligatoire tel que mentionné plus haut.

#### **4. Conséquences**

Il faut tout d'abord préciser que la visite médicale de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail.

Il faut ensuite opérer une distinction entre l'avis d'aptitude et l'avis d'inaptitude.

##### **a) Conséquences d'un avis d'aptitude**

Si le salarié est déclaré apte sans réserve, il doit retrouver son emploi, c'est-à-dire son poste, si celui-ci est vacant, ou le premier emploi vacant dans sa qualification professionnelle.

Le poste est considéré comme vacant s'il est provisoirement occupé par un autre salarié en remplacement de l'intéressé.

Si le médecin du travail émet un avis d'aptitude avec réserves, l'employeur doit s'y conformer.

##### **b) Conséquences d'un avis d'inaptitude**

Le salarié bénéficie alors d'une obligation de reclassement mise à la charge de l'employeur.

Celui-ci dispose d'un délai d'un mois, à compter de la seconde visite médicale de reprise, pour soit reclasser le salarié, soit le licencier.

A défaut, il doit, à l'issue de ce délai d'un mois, reprendre le versement régulier du salaire.