Image not found or type unknown

Salarié placé en invalidité catégorie 2 : est-il inapte au travail ?

publié le **17/05/2018**, vu **58881 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

L'amalgame est souvent fait entre INVALIDITÉ catégorie 2 et INAPTITUDE au travail. Ces deux faits sont pourtant totalement indépendants et l'employeur ne doit pas brûler les étapes.

1. **L'invalidité**

Le salarié qui présente un problème de santé peut être examiné par le médecin conseil de la CPAM qui va déterminer dans quelle mesure il est encore en capacité d'exercer une activité professionnelle.

Le médecin de la CPAM peut donner plusieurs degrés à cette invalidité en fonction du constat médical qu'il fera.

Une invalidité catégorie 1 signifie que le salarié est encore susceptible d'effectuer une activité professionnelle rémunérée. Une invalidité catégorie 2 signifie qu'il ne peut plus **exercer une profession quelconque** (*Article L341-4 du Code de la sécurité sociale*).

2. **L'inaptitude**

L'inaptitude est quant à elle constatée par le médecin du travail, lorsque l'état de santé du salarié ne lui permet plus **d'occuper son poste de travail**.

On pourrait donc penser que le salarié en invalidité catégorie 2 va automatiquement être licencié pour inaptitude, puisqu'il n'a plus la capacité de travailler.

Pourtant il ne faudra pas brûler d'étapes.

3. **L'importance de distinguer les deux évènements**

Lorsqu'un salarié informe l'employeur de son placement en invalidité catégorie 2, cela ne signifie pas qu'il est inapte au travail, quand bien même en apparence il n'aurait plus aucune faculté pour continuer à occuper son poste.

Personne ne peut préjuger des capacités d'un salarié à occuper son poste, sauf **le médecin du travail** (*Circ. DRT, n°94-13 du 21 novembre 1994 ; Cass. soc. 13 janvier 1998, n°95-45439 ; Cass. soc. 30 avril 2014, n°12-28827*).

Ce praticien est le seul à pouvoir établir un lien entre l'état de santé et le travail, notamment parce

qu'il examine le salarié **et** se rend dans l'entreprise pour faire une étude du poste et des conditions de travail.

Les autres médecins ne se rendent pas sur les lieux du travail. Quant à l'employeur, qui lui connait les conditions de travail, il ne peut pas rendre d'avis médical.

Le médecin du travail est le seul à avoir cette **double approche.**

Dès lors, l'employeur ne devra en aucun cas introduire une **procédure de licenciement** contre un salarié invalide, s'il n'a pas été déclaré préalable inapte par le médecin du travail.

Sinon, le licenciement serait nul, car il serait fondé exclusivement sur l'état de santé du salarié, ce qui est totalement prohibé.

La Cour de cassation a rappelé que la décision de placement en invalidité relève uniquement du **médecin conseil de la CPAM**. Elle n'a pas à interférer dans les rapports entre l'employeur et le salarié, ni avec le Médecin du travail (*Cass. soc. 9 juillet 2008, n°07-41318*).

Le placement en invalidité permet au salarié de bénéficier d'une rente mensuelle destinée à compenser l'aléa physique.

Mais l'employeur ne doit en tirer aucune conclusion directe.

Sa seule réaction doit être **d'organiser une visite médicale** avec le médecin du travail pour que celui-ci se prononce sur l'inaptitude au poste.

Dans le cas d'une invalidité catégorie 2, l'inaptitude sera très probable vu la définition donnée par le Code de sécurité sociale.

En revanche en cas d'invalidité catégorie 1, il est parfaitement envisageable que le salarié puisse encore effectuer les missions de son poste. A l'inverse, il se pourrait également que le salarié en soit totalement incapable.

Selon le constat qu'il aura établi, le Médecin du travail doit donc rendre un avis d'aptitude, ou un avis d'inaptitude. Le premier peut être assorti de réserves et le second, de préconisations en vue d'un reclassement.

L'employeur devra nécessairement se conformer à ces réserves ou préconisations, et organiser le retour ou le reclassement du salarié en conséquence. A ce stade, l'employeur devra soumettre au Médecin du travail le poste (ou l'aménagement de poste) qu'il entend proposer au salarié, afin que le praticien valide la compatibilité entre le poste, et l'état de santé.

L'employeur ne doit pas prendre de raccourci à l'annonce du placement en invalidité catégorie 2 de son salarié.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Si vous avez des doutes sur une situation similaire et la façon de la gérer, demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés