



GEST

Grand Est Santé au Travail

agestra
Agir Ensemble pour
la Santé au Travail



STSM51
SANTÉ TRAVAIL SUD MARNE

Provaé
Agir pour la santé au travail



Inaptitude médicale cadre juridique et application

Webinaire | 28 septembre 2023

Célia LAMONTRE, Juriste - AGE STRA

Alizée PETITMANGIN, Responsable juridique, Docteure en droit -
AMTER - AST 08 – ASTHM – PROVAE – STSM 51

Inaptitude :

10 questions fondamentales à se poser pour bien appréhender cette procédure

-1-

Quels sont les fondements juridiques de l'inaptitude ?

-2-

Qui émet l'inaptitude ?

-3-

A quel moment peut être constatée l'inaptitude ?

-4-

Comment un salarié devient-il inapte ?

-5-

L'invalidité entraîne-t-elle l'inaptitude ?

-6-

Quelle est la procédure pour prononcer une inaptitude ?

-7-

Comment est notifié l'avis d'inaptitude ?

-8-

Inaptitude, avec ou sans obligation de reclassement ?

-9-

Comment contester une inaptitude ?

-10-

Quelles sont les spécificités liées à l'inaptitude d'un salarié multi-employeurs ?



- 1 -

Quels sont les
fondements
juridiques de
l'inaptitude ?

1. QUELS SONT LES FONDEMENTS JURIDIQUES DE L'INAPTITUDE ?

Définition (C. trav., art. L.4624-4) :

« aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible »



« l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste ».

Dispositif de protection de la santé des salariés fondé sur :

Données individuelles à caractère médical



Caractéristiques concrètes de situations de travail

Constat de l'incompatibilité entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail

Réforme
2016 vs 2021



- 2 -

**Qui émet
l'inaptitude ?**

2- QUI ÉMET L'AVIS D'INAPTITUDE ?

SEUL le médecin du travail peut prononcer un avis d'inaptitude.

Mais il peut également s'agir :

- d'un **collaborateur médecin**
- d'un **interne en médecine du travail**



- Le médecin conseil de la sécurité sociale

- Le médecin traitant

- L'infirmier en santé travail

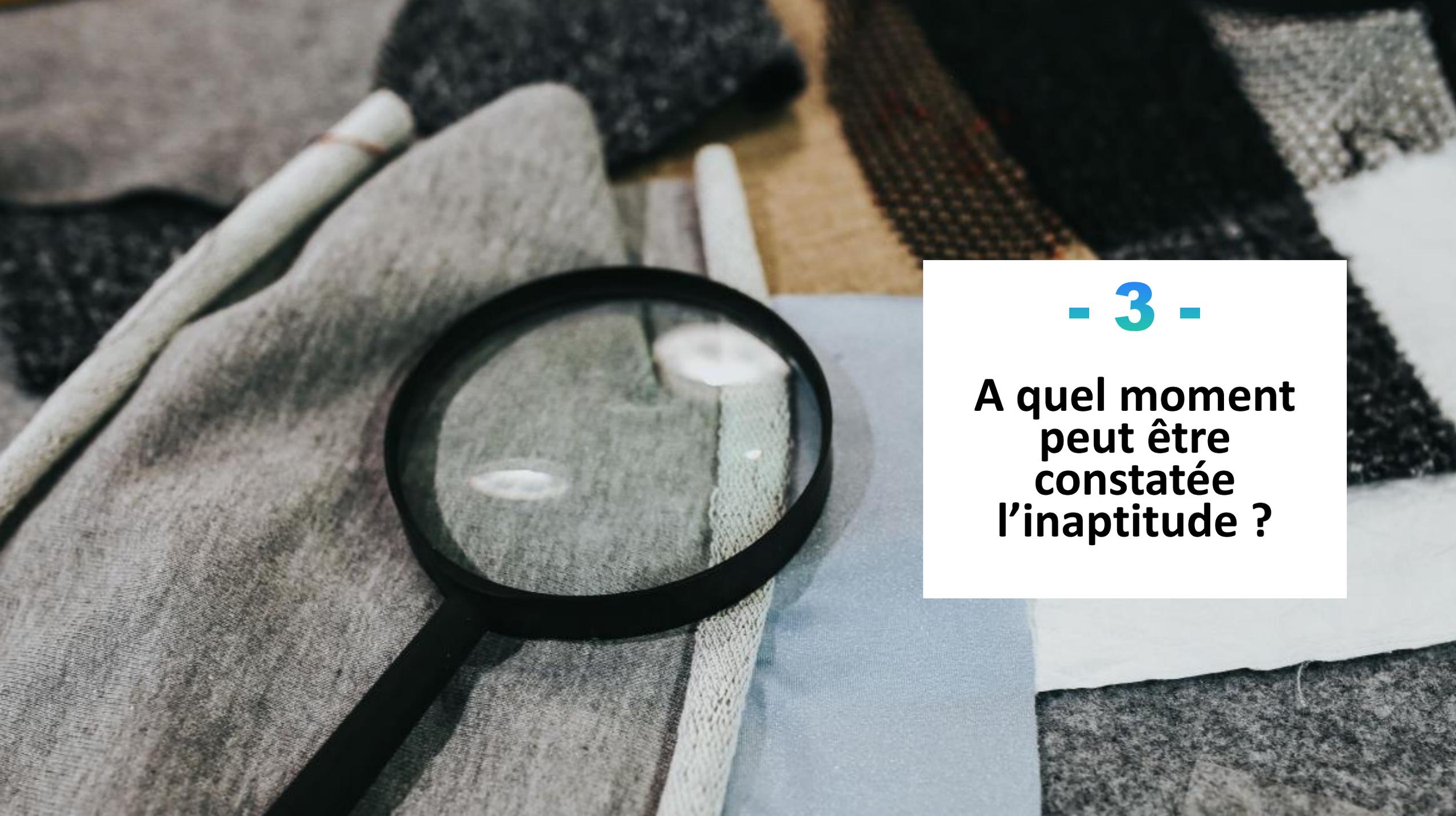
Ne peuvent en aucun cas constater l'inaptitude



Sans effet sur le contrat de travail

Sa compétence en la matière est d'**ordre public**.

En l'absence de constat effectué par le médecin du travail, le **licenciement est nul**.

A magnifying glass with a black handle and frame is positioned over a collection of fabric swatches. The swatches include a light grey textured fabric, a dark grey textured fabric, a white textured fabric, and a dark brown textured fabric. The magnifying glass is focused on a small area of the light grey fabric, showing its fine texture. The background is a light blue surface.

- 3 -

**A quel moment
peut être
constatée
l'inaptitude ?**

3- À QUEL MOMENT PEUT-ÊTRE CONSTATÉE L'INAPTITUDE ?

En principe, l'avis est délivré lorsque le **contrat du salarié n'est pas suspendu** après **tout examen médical pratiqué au cours de l'exécution du contrat de travail**

:

- visite de reprise (cas le plus fréquent)
- visite à la demande (employeur / salarié / médecin du travail)
- visite ou examen à l'occasion de l'embauche (VIPI / EMAE) ou périodique (VIPP / EMAP / Visite intermédiaire)...

(Cass. soc. 21 septembre 2011, n°10-14.748).

Cas particulier de l'inaptitude prononcée durant un arrêt de travail

3 conditions :

- visite à la demande
- sur sollicitation du salarié lui-même
- avec information préalable de l'employeur

(Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517)



- 4 -

**Comment un
salarié devient-il
inapte ?**

4- COMMENT UN SALARIE DEVIENT-IL INAPTE ?

=> Lorsque le médecin du travail 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 salarié justifie un **changement de poste**.

C'est une **décision définitive**.

Ne pas confondre aménagement de poste et changement de poste,
exemples :

Passage horaire de nuit à horaire de jour	?
Pas de port de charges lourdes	?
Même poste dans un autre environnement de travail	?

4- COMMENT UN SALARIE DEVIENT-IL INAPTE ?

=> Lorsque le médecin du travail 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 salarié justifie un **changement de poste**.

C'est une **décision définitive**.

Ne pas confondre aménagement de poste et changement de poste,
exemples :

Passage horaire de nuit à horaire de jour	Aménagement de poste
Pas de port de charges lourdes	?
Même poste dans un autre environnement de travail	?

4- COMMENT UN SALARIE DEVIENT-IL INAPTE ?

=> Lorsque le médecin du travail 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 salarié justifie un **changement de poste**.

C'est une **décision définitive**.

Ne pas confondre aménagement de poste et changement de poste,
exemples :

Passage horaire de nuit à horaire de jour	Aménagement de poste
Pas de port de charges lourdes	Aménagement de poste
Même poste dans un autre environnement de travail	?

4- COMMENT UN SALARIE DEVIENT-IL INAPTE ?

=> Lorsque le médecin du travail 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 salarié justifie un **changement de poste**.

C'est une **décision définitive**.

Ne pas confondre aménagement de poste et changement de poste,
exemples :

Passage horaire de nuit à horaire de jour	Aménagement de poste
Pas de port de charges lourdes	Aménagement de poste
Même poste dans un autre environnement de travail	Changement de poste

A close-up photograph of a person's hand holding a camera lens. The lens is held in a way that its opening is centered, showing a clear view of a blue lake and green mountains under a blue sky with light clouds. The background of the entire image is a blurred version of this same scene. The hand is on the left side, and a watch is partially visible at the bottom left.

- 5 -

**L'invalidité
entraîne-t-elle
l'inaptitude ?**

5- L'INVALIDITÉ ENTRAÎNE-T-ELLE L'INAPTITUDE?

Invalidité :

- notion de sécurité sociale
- reconnue par le médecin conseil
- fait état de l'incapacité +/- importante d'un assuré à travailler

Pas d'obligation pour le salarié d'en informer son employeur

Pas d'impact direct et automatique sur le contrat de travail

→ **n'entraîne pas ipso facto l'inaptitude**

Si information de l'employeur

Salarié non couvert par un arrêt de travail

→ Demande / employeur visite médicale : mise en œuvre du SIA

(C. trav., art. R4624-31 + art. R4624-20)

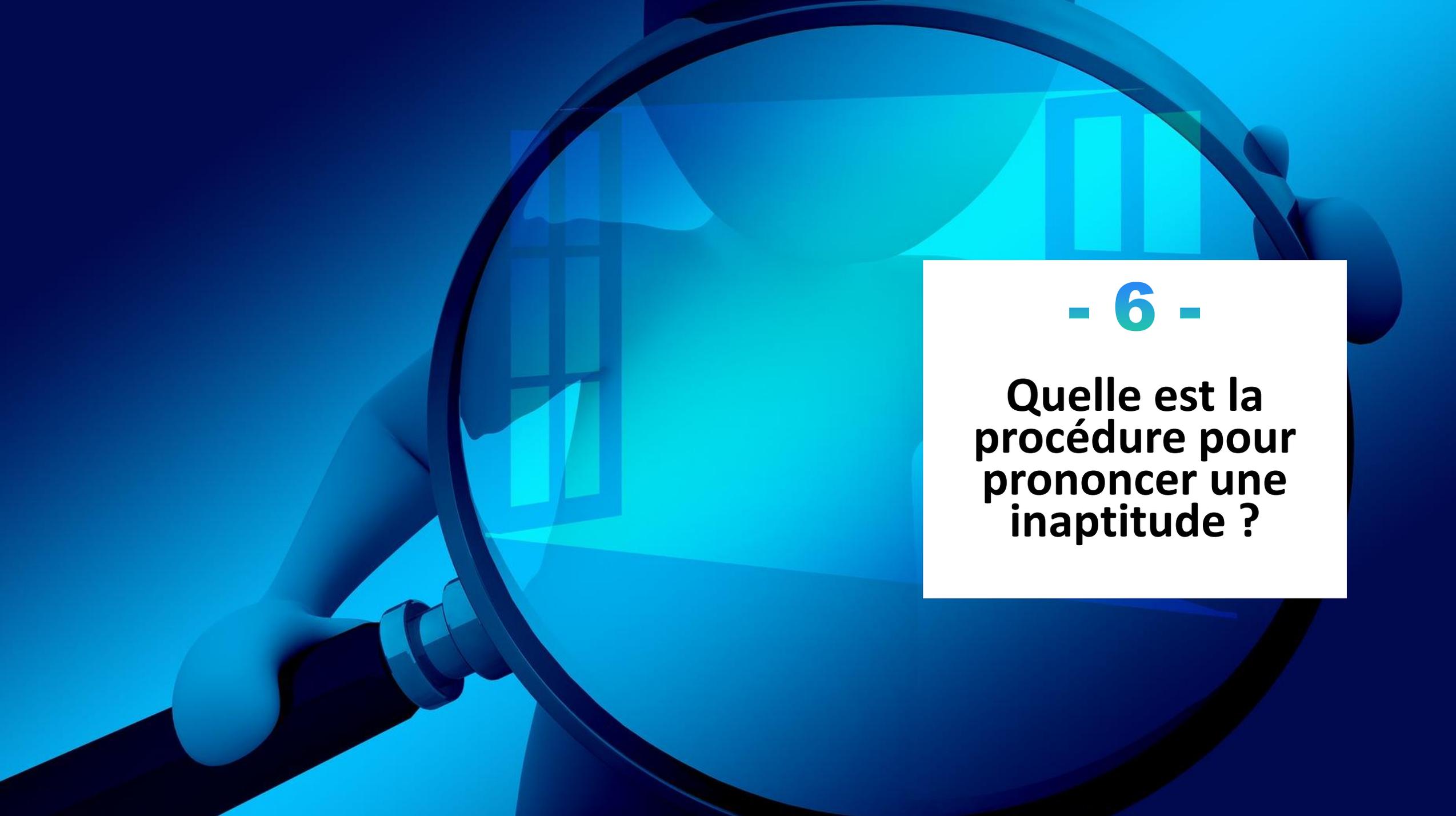
Si information de l'employeur

Salarié inval. 2 en arrêt de travail sans manifester la volonté de ne pas réintégrer son poste de travail

→ Obligation pour l'employeur de solliciter une visite de reprise **même si poursuite des arrêts**

(Cass. soc., 12 avril 2023, n°21-24.301)

→ **A l'occasion de ces visites, l'inaptitude pourra être prononcée mais ce n'est pas automatique !**



- 6 -

**Quelle est la
procédure pour
prononcer une
inaptitude ?**

6- QUELLE EST LA PROCEDURE POUR PRONONCER UNE INAPTITUDE ?

✓ EN UNE SEULE VISITE MÉDICALE

Et si et seulement si le médecin l'estime nécessaire : deuxième examen dans un **déla**i maximal de **15 jours** (*C. trav., art. R. 4624-42*).

✓ DATE DE L'ÉTUDE DE POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'étude de poste et des conditions de travail peut être réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire

✓ DATE DE L'ACTUALISATION DE LA FICHE D'ENTREPRISE

La réforme de 2021 prévoit que les fiches d'entreprise soient au fur et à mesure actualisées tous les 4 ans
A ne pas confondre avec le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

✓ ÉCHANGES ENTRE LE MÉDECIN DU TRAVAIL, LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

Echange avec le salarié : au cours de la visite médicale.

Echange avec l'**employeur** : **par tout moyen**. Le code du travail n'impose aucun formalisme.

- 7 -

**Comment est
notifié l'avis
d'inaptitude ?**

7- COMMENT EST NOTIFIÉ L'AVIS D'INAPTITUDE ?

3 exemplaires de l'avis vont être édités :

1. 1 versé au dossier médical en santé-travail
2. 1 transmis au salarié
3. 1 transmis à l'employeur

Le Code du travail n'impose **aucun formalisme** quant au mode de transmission

Précision jurisprudentielle : La **remise en main propre** de l'avis au salarié doit être effectuée **contre émargement ou récépissé**.

Notification de l'avis
C. trav. art. R. 4624-55

Par tout moyen

lui conférant une date certaine

Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-21.715



- 8 -

**Inaptitude, avec ou
sans obligation de
reclassement ?**

8- INAPTITUDE, AVEC OU SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

Si capacités restantes → Avec OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Les capacités restantes sont précisées par le médecin du travail.

Objectif : aiguiller l'employeur et le salarié vers un poste de reclassement en vue du **maintien en emploi**.

A compter de l'avis d'inaptitude, l'employeur a **1 mois** pour :

- Reclasser
- Licencier
- Ou reprendre le paiement des salaires

L'obligation de reclassement de l'employeur équivaut à réaliser des recherches **loyales et sérieuses** :

- ⇒ **Tous les postes compatibles** avec les préconisations du médecin du travail
- ⇒ **aussi comparable que possible** au poste précédent
- ⇒ **adapté** aux compétences du salarié
- ⇒ **disponible**
- ⇒ **au sein de l'entreprise**
- ⇒ le cas échéant, **au sein des entreprises du groupe** auquel l'entreprise appartient qui sont situées sur **le territoire national** et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la **permutation** de tout ou partie du personnel.

8- INAPTITUDE, AVEC OU SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

Si capacités restantes → Avec OBLIGATION DE RECLASSEMENT

- Le salarié a toujours le droit de refuser à être reclassé. Dans ce cas la procédure de licenciement peut être entamée sans conséquences.
- Des conséquences en lien avec ce refus n'existent qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Reclassement ne modifiant pas les éléments essentiels du contrat de travail	Reclassement modifiant les éléments essentiels du contrat de travail
REFUS ABUSIF	REFUS NON ABUSIF
Doublement des indemnités de licenciement pour inaptitude pro => IMPOSSIBLE	Doublement des indemnités de licenciement pour inaptitude pro => DÛ

8- INAPTITUDE, AVEC OU SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

→ DISPENSE DE RECLASSEMENT

Les seuls cas dans lesquels l'employeur est **dispensé de chercher à reclasser** sont lorsque sur l'avis d'inaptitude, l'une des deux mentions expresses* suivantes est cochée :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi*

Si l'une des deux cases est cochée, l'employeur peut directement procéder au licenciement du salarié.

Une des deux mentions expresses*	DISPENSE DE RECLASSEMENT = procédure de licenciement
Mention expresse + capacités restantes précisées	?
« Inapte à tout poste » indiqué par le médecin du travail	?
L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi + <u>dans cette entreprise</u>	?

8- INAPTITUDE, AVEC OU SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

→ DISPENSE DE RECLASSEMENT

Les seuls cas dans lesquels l'employeur est **dispensé de chercher à reclasser** sont lorsque sur l'avis d'inaptitude, l'une des deux mentions expresses* suivantes est cochée :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi*

Si l'une des deux cases est cochée, l'employeur peut directement procéder au licenciement du salarié.

Une des deux mentions expresses*	DISPENSE DE RECLASSEMENT = procédure de licenciement
Mention expresse + capacités restantes précisées	RECHERCHES DE RECLASSEMENT
« Inapte à tout poste » indiqué par le médecin du travail	?
L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi + <u>dans cette entreprise</u>	?

8- INAPTITUDE, AVEC OU SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

→ DISPENSE DE RECLASSEMENT

Les seuls cas dans lesquels l'employeur est **dispensé de chercher à reclasser** sont lorsque sur l'avis d'inaptitude, l'une des deux mentions expresses* suivantes est cochée :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi*

Si l'une des deux cases est cochée, l'employeur peut directement procéder au licenciement du salarié.

Une des deux mentions expresses*	DISPENSE DE RECLASSEMENT = procédure de licenciement
Mention expresse + capacités restantes précisées	RECHERCHES DE RECLASSEMENT
« Inapte à tout poste » indiqué par le médecin du travail	RECHERCHES DE RECLASSEMENT
L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi + <u>dans cette entreprise</u>	?

8- INAPTITUDE, AVEC OU SANS OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

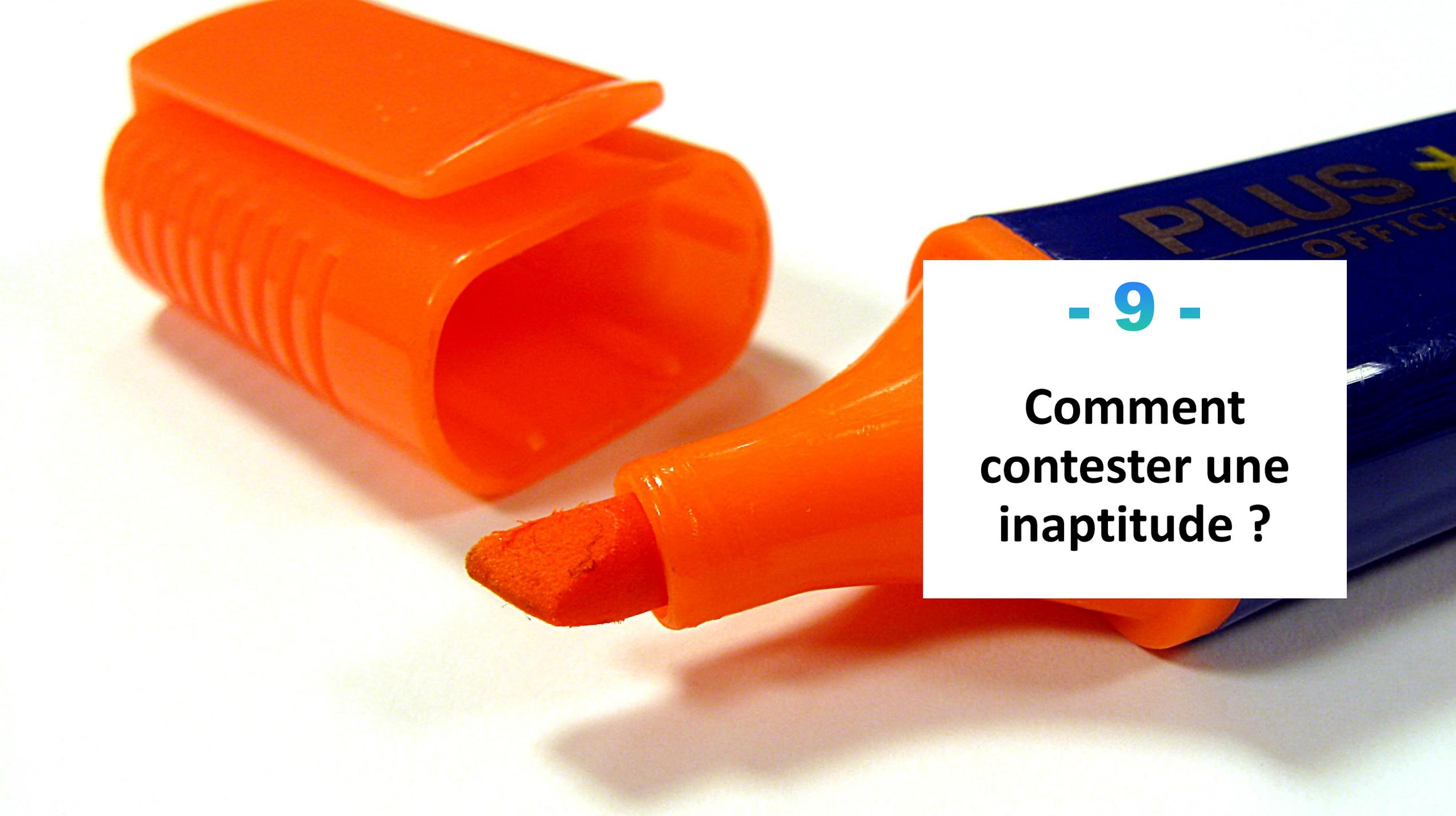
→ DISPENSE DE RECLASSEMENT

Les seuls cas dans lesquels l'employeur est **dispensé de chercher à reclasser** sont lorsque sur l'avis d'inaptitude, l'une des deux mentions expresses* suivantes est cochée :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi*

Si l'une des deux cases est cochée, l'employeur peut directement procéder au licenciement du salarié.

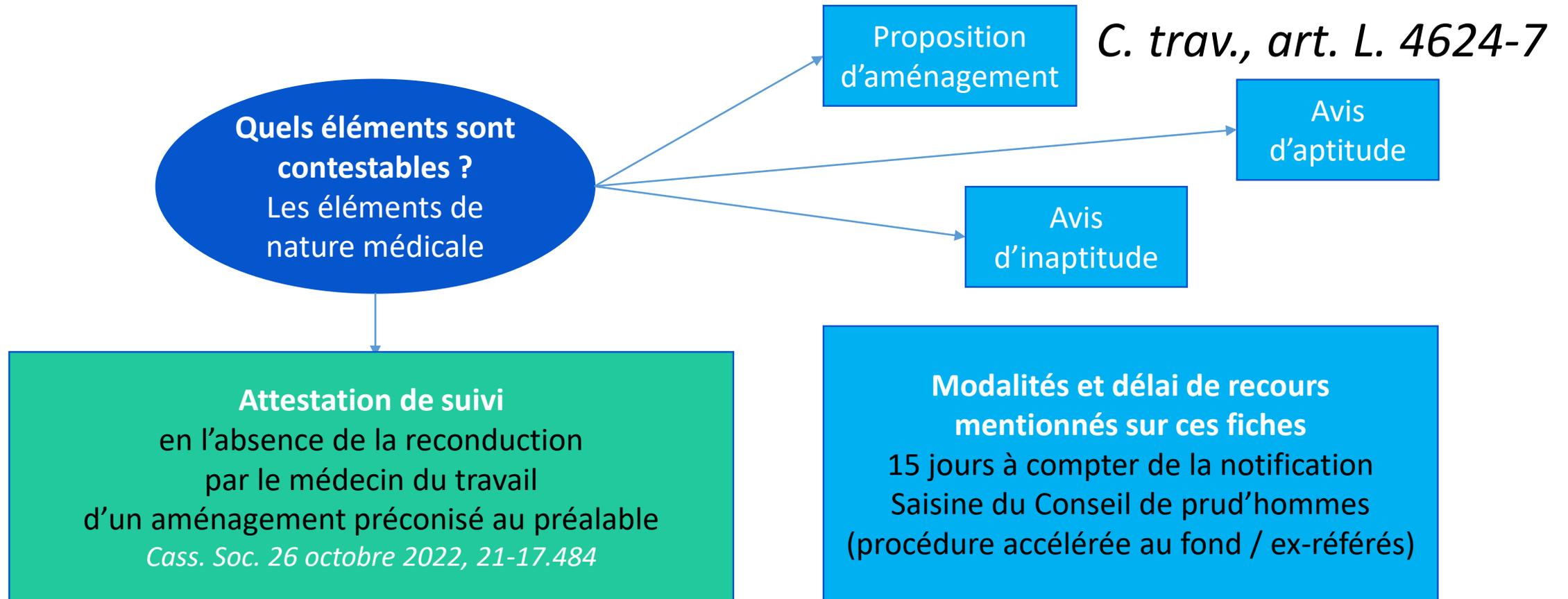
Une des deux mentions expresses*	DISPENSE DE RECLASSEMENT = procédure de licenciement
Mention expresse + capacités restantes précisées	RECHERCHES DE RECLASSEMENT
« Inapte à tout poste » indiqué par le médecin du travail	RECHERCHES DE RECLASSEMENT
L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi + <u>dans cette entreprise</u>	RECHERCHES DE RECLASSEMENT

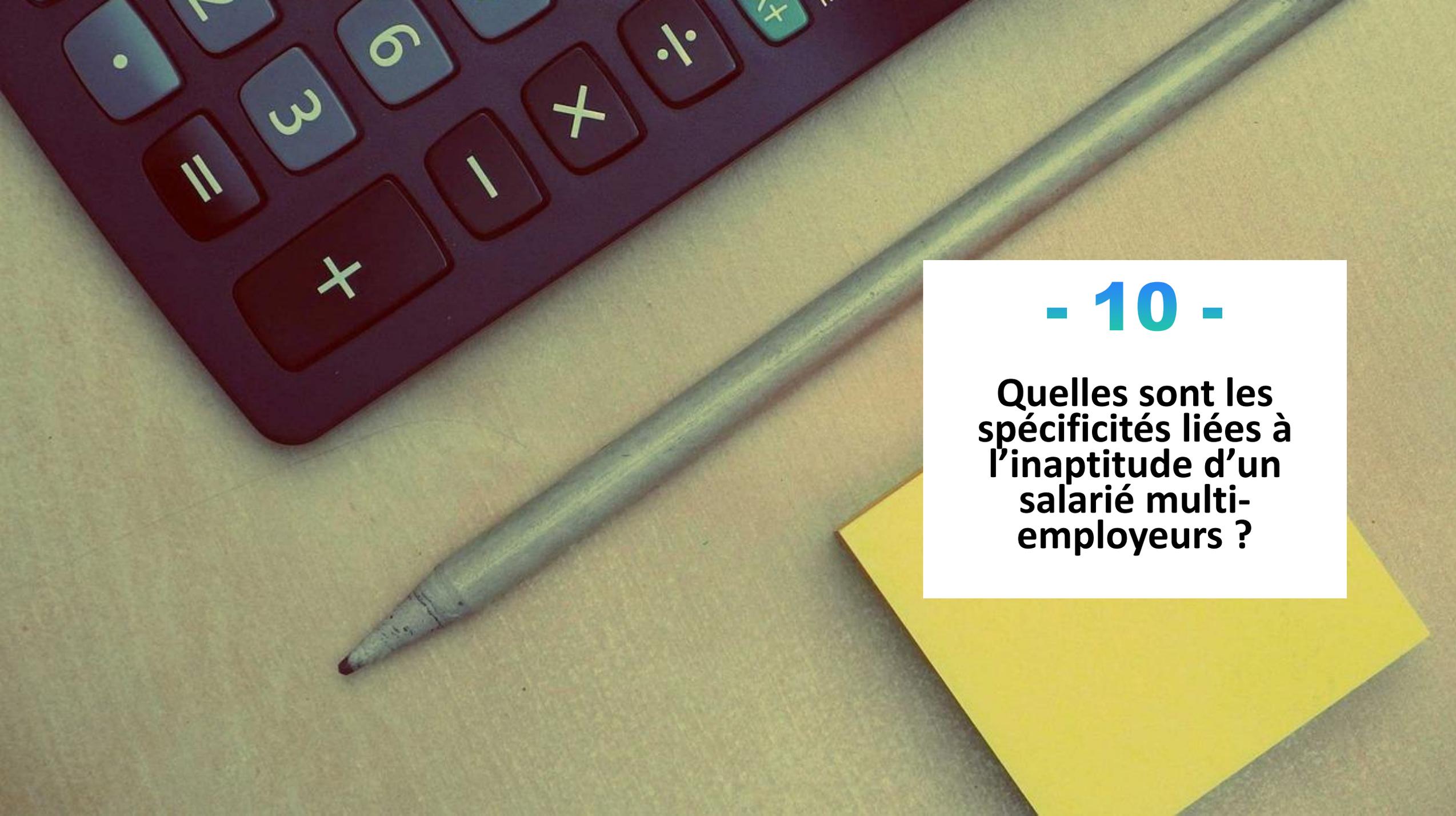


- 9 -

**Comment
contester une
inaptitude ?**

9- COMMENT CONTESTER UNE INAPTITUDE ?

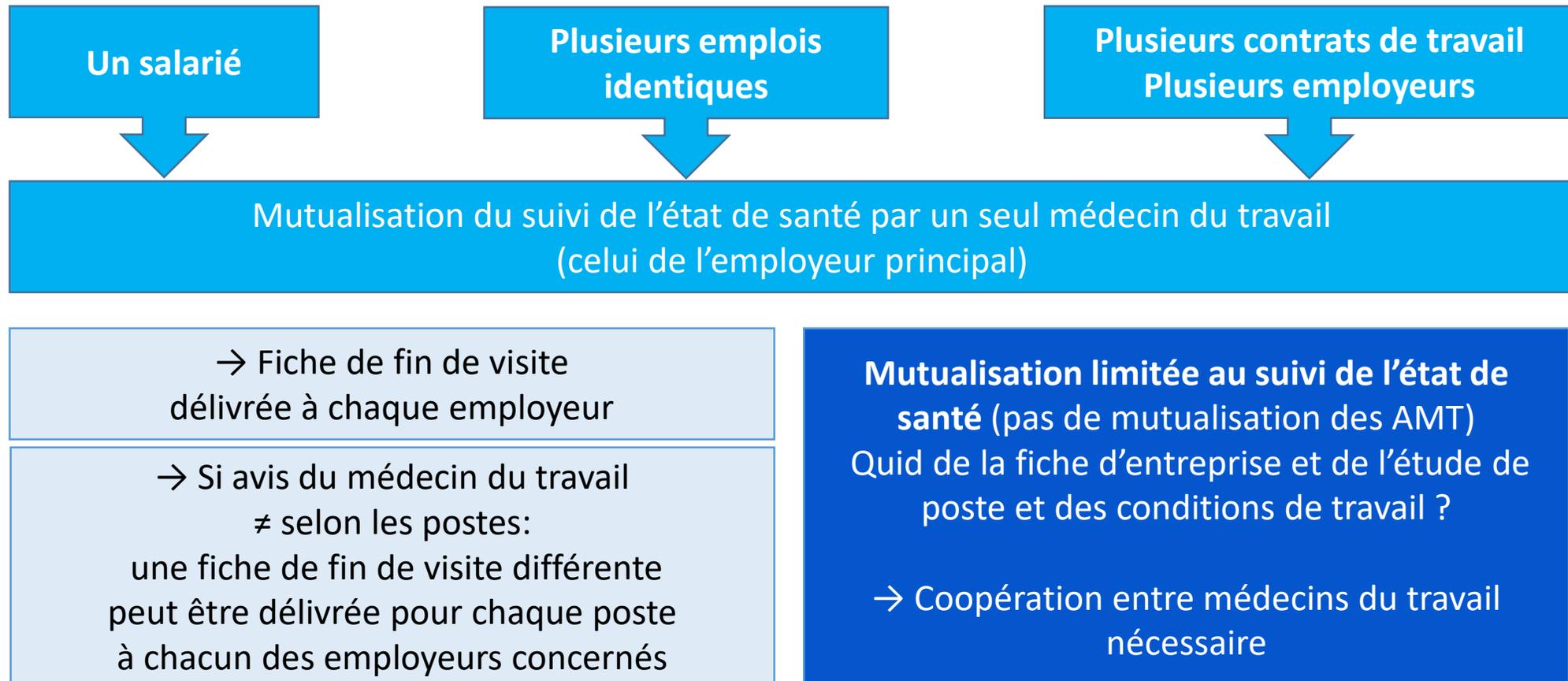


A close-up photograph of a desk. In the top left corner, a portion of a dark red calculator is visible, showing several buttons with white symbols: a decimal point, the number 3, the number 9, a plus sign, a minus sign, a multiplication sign, and a division sign. A silver pencil lies diagonally across the center of the frame. In the bottom right corner, a yellow sticky note is partially visible. A white rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing text.

- 10 -

Quelles sont les spécificités liées à l'inaptitude d'un salarié multi-employeurs ?

10- QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS LIÉES À L'INAPTITUDE D'UN SALARIÉ MULTI-EMPLOYEURS



Annexe – références jurisprudence

- Compétence d'ordre public du médecin du travail en matière d'inaptitude : Cass. soc. 18 septembre 2019, n° 17-22.863
- Constatation de l'inaptitude après tout examen médical pratiqué au cours de l'exécution du contrat de travail : Cass. soc. 21 septembre 2011, n°10-14.748
- Constatation de l'inaptitude lors d'un arrêt de travail : Cass. soc. 24 mai 2023, n° 22-10.517
- Distinction aménagement / changement de poste : Cass. soc. 24 mars 2021, n°19-16.558
- Refus d'une modification contractuelle induite par une proposition d'aménagement de poste : Cass. soc. 24 mai 2023 n° 21-23.941
- Caractérisation de la volonté manifeste du salarié inval.2 de ne pas réintégrer son poste de travail : Cass. soc. 12 avril 2023, n°21-24.301
- Echange par tout moyen avec l'employeur et erreur de dénomination de poste sur l'avis : Cass. soc. 16 juin 2021, n°20-10.386
- Remise en main propre contre émargement ou récépissé : Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-21.715
- Justification par l'employeur de l'impossibilité de reclasser via les précisions du médecin du travail post-avis : Cass. soc. 15 décembre 2015, n° 14-11.858
- Post de reclassement : Cass. soc. , 5 mars 2014, 12-24.456 (CDD) Conseil d'État, 19 juillet 2022, 4380765 (intérim) + Cass. soc., 7 mars 2012, n°11-11.311 + Cass. soc., 7 juillet 2009, 08-40.328 (adapté aux compétences du salarié)
- Périmètre de la recherche de reclassement : Cass. soc., 5 juill. 2023, n° 22-10.158 (notion de groupe) + Cass. soc. 8 février 2023, n° 21-19.232 + Cass. soc. 13 avril 2023, 21-23.541+ Cass. soc. 6 septembre 2023, n° 21-24.434 (étendue ou absence de dispense)
- Contestation d'une attestation de suivi : Cass. Soc. 26 octobre 2022, n°21-17.484

Merci de votre attention

<https://association-gest.org>



Grand Est Santé au Travail

