La constatation de l'inaptitude

Dans quel cas un salarié peut-il être déclaré inapte ?

Un salarié peut être déclaré inapte à son poste lorsque le médecin du travail constate :

→ Qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible,
→ Et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.
C. trav., art. L.4624-4

L'aptitude ou l'inaptitude s'apprécie **par rapport au poste effectivement occupé**.

Qui peut émettre un avis d'inaptitude ?

En principe, **seul le médecin du travail** peut constater l'inaptitude.
C. trav., art. L.4624-4, L.1226-2, L.1226-10 *Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 17-22.863*

Dans l'organisation du service de prévention et de santé au travail, l'avis peut aussi être rendu:
→ Par un **collaborateur médecin**, sous protocole écrit validé par le médecin du travail,
C. trav., art. L.4623-1 et R.4623-25-1
→ Ou par un **interne en médecine du travail** autorisé par l'Ordre à exercer les missions du médecin du travail. *C. trav., art. R.4623-28*

Sans avis du médecin du travail, un licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié est nul car discriminatoire. *C. trav., art. L.1132-1 et L.1132-4*

À quel moment l'inaptitude peut-elle être constatée ?

L'inaptitude peut être constatée dans plusieurs situations :

→ Lors d'une visite demandée par le salarié ou l'employeur

Notamment lorsque le salarié anticipe un risque d'inaptitude et souhaite préparer un maintien en emploi. *C. trav., art. R.4624-34* Le médecin peut alors conclure à l'inaptitude, y compris pendant la suspension du contrat. *Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517*

→ Lors d'une visite de reprise, après :

- Un congé maternité,
- Une maladie professionnelle,
- Un accident du travail d'au moins 30 jours,
- Une maladie ou un accident non professionnel d'au moins 60 jours.

C. trav., art. R.4624-31 et R.4624-32

→ Lors d'un examen d'aptitude

Lors d'un examen d'aptitude à l'embauche ou périodique pour les salariés en suivi individuel renforcé. *postes à risques : C. trav., art. L.4624-2 et R.4624-25*

Quelles sont les étapes de la procédure de constatation de l'inaptitude ?

Le médecin du travail doit d'abord réaliser **au moins un examen médical du salarié**, avec, si nécessaire, des examens complémentaires. S'il estime qu'un second examen est utile, il doit l'organiser dans un délai maximal de 15 jours après le premier. *C. trav., art. R.4624-42*

Il doit ensuite procéder à une **étude du poste de travail et des conditions de travail** dans l'établissement, ou la faire réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, et mentionner la date d'actualisation de la fiche d'entreprise. *C. trav., art. R.4624-42*

Toutefois, l'absence d'étude de poste du salarié déclaré inapte n'affecte pas la validité de l'avis rendu par le médecin du travail. *Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-17.927*

A noter

Avant de rendre son avis, le médecin du travail doit également échanger avec le salarié et l'employeur. Il reçoit le salarié en entretien et recueille les observations de l'employeur par tout moyen. *C. trav., art. L.4624-4, L.4624-5 et R.4624-42*

Comment l'avis d'inaptitude est-il rédigé et notifié ?

L'avis doit être **motivé** : le médecin formule des conclusions écrites assorties d'indications sur les possibilités de reclassement, les tâches compatibles avec l'état de santé du salarié et la possibilité d'une formation pour occuper un poste adapté. *C. trav., art. L.4624-4, L.1226-2 et L.1226-10*

L'avis d'inaptitude doit être notifié au salarié et à l'employeur dans un **délai maximum de 15 jours** à compter du premier examen médical. *C. trav., art. R.4624-42*

Il est transmis par tout moyen donnant date certaine (remise en main propre, LRAR, envoi électronique, etc.).



Attention

L'employeur doit conserver cet avis et une copie est versée au dossier médical en santé au travail. *C. trav., art. R.4624-44 et R.4624-55*

Le médecin du travail peut mentionner dans son avis que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié ou que son état fait obstacle à tout reclassement. *C. trav., art. R.4624-42*
Dans ces deux cas, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement.

Quelles suites l'employeur doit-il donner à l'avis d'inaptitude ?

L'employeur doit tenir compte des indications du médecin du travail. S'il ne peut pas y donner suite, il doit expliquer **par écrit** au salarié et au médecin du travail les motifs s'opposant à leur mise en œuvre. *C. trav., art. L.4624-6*

L'employeur est tenu de solliciter auprès du médecin du travail des précisions sur son avis lorsqu'il donne lieu à des interprétations divergentes entre l'employeur et le salarié *Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-15.081* et à chaque fois que l'avis médical est ambigu ou incomplet. *Cass. soc., 23 nov. 2016, n° 15-21.711*

Comment contester un avis d'inaptitude ?

L'employeur comme le salarié peuvent contester les éléments médicaux fondant l'avis, les conclusions ou les indications du médecin du travail. *C. trav., art. L.4624-7*

La contestation se fait devant le **conseil de prud'hommes**, selon la procédure accélérée au fond. *formation de référé : C. trav., art. R.4624-45 et R.1455-1 s.*

Le délai pour agir est de **15 jours à compter de la notification de l'avis**.
Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-23.662



A noter

La contestation par le salarié de l'avis d'inaptitude ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure de licenciement, la rupture du contrat n'étant pas subordonnée à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre cet avis.
Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.813

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



Logiciel Agrume RH

agrume