



Inaptitude physique

Constatation de l'inaptitude

Rôle exclusif du médecin du travail - L'inaptitude physique d'un salarié à son poste de travail doit être constatée par le médecin du travail, seul habilité à se prononcer (cass. soc. 28 juin 2006, n° [04-47672](#), BC V n° 230).

Le licenciement disciplinaire sanctionnant l'absence d'un salarié déclaré inapte par le médecin traitant est exclu (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15549](#) D), le licenciement pouvant être jugé nul (cass. soc. 13 mars 1991, n° [87-43793](#) D). Il en serait de même si l'inaptitude découlait de l'avis d'une commission médicale (cass. soc. 21 mai 2002, n° 00-41112, BC V n° 167).

Constat de l'inaptitude à l'occasion de toute visite médicale - La reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail peut intervenir à l'occasion de toute visite médicale obligatoire :

- la visite médicale d'embauche (CE 17 juin 2009, n° [314729](#)) [voir [Visite médicale \(embauche\)](#)*] ;
- la visite de reprise [voir ci-après et [Visite médicale \(reprise\)](#)*] ;
- la visite à la demande du salarié (cass. soc. 8 avril 2010, n° [09-40975](#), BC V n° 95) ;
- ou la surveillance générale des salariés (cass. soc. 16 mai 2000, n° [97-42410](#), BC V n° 182) [voir [Visites médicales \(périodiques\)](#)*].

Inaptitude constatée après une visite de reprise - L'avis d'inaptitude est, en pratique, souvent formulé à l'occasion d'une visite médicale de reprise obligatoire. Ainsi, le médecin du travail formule son avis à l'issue de l'examen médical de reprise que l'employeur doit organiser et auquel le salarié doit se soumettre, notamment après une absence (c. trav. [art. R. 4624-22](#)) :

- pour cause de maladie professionnelle ;
- d'au moins 30 jours, pour maladie ou accident non professionnel ;
- d'au moins 30 jours, pour accident du travail ;

Sur les modalités d'organisation de la visite médicale de reprise, voir [Visite médicale \(reprise\)](#)*.

Distinction inaptitude / invalidité - Il ne faut pas confondre inaptitude et [invalidité](#)*.

Rompres pour inaptitude physique le contrat d'un salarié reconnu en invalidité 2^e catégorie par la CPAM [c'est-à-dire « absolument incapable d'exercer une profession » (c. séc. soc. [art. L. 341-1](#), [L. 341-4](#) et [R. 341-2](#))] n'exonère pas l'employeur de la procédure spécifique applicable en droit du travail : constat de l'inaptitude par le médecin du travail et recherche d'un reclassement. Le classement en invalidité par la CPAM n'autorise pas, en lui-même, la rupture du contrat de travail et ce, quelles que soient les dispositions conventionnelles (cass. soc. 9 juillet 2008, n° [07-41318](#), BC V n° 151 ; cass. soc. 13 mars 2001, n° 98-43403, BC V n° 88 ; cass. soc. 7 décembre 2011, n° [10-15222](#), BC V n° 294).

L'employeur doit organiser une visite de reprise lorsque le salarié l'informe de son classement en invalidité 2^e catégorie par la sécurité sociale sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail (cass. soc. 25 janvier 2011, n° [09-42766](#), BC V n° 30 ; cass. soc. 15 février 2011, n° [09-43172](#), BC V n° 47 ; cass. soc. 1^{er} février 2012, n° [10-20732](#) D).

Organisation des visites médicales

Deux examens médicaux - La reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail ne peut, en principe, être constatée (c. trav. art. R. 4624-31 ; cass. soc. 3 mai 2006, n° [04-47613](#), BC V n° 161) :

- qu'à l'issue d'une étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- qu'après avoir effectué deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de 2 semaines et accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires prévus dans ce cas.

Par délai de 2 semaines, il faut comprendre 15 jours et non 14 (cass. soc. 31 mai 2012, n° [11-10958](#) D). En d'autres termes, si le premier examen médical a eu lieu un lundi, le second examen devra avoir lieu 15 jours plus tard, le lundi.

Le délai de 2 semaines est un délai minimal : le non-respect de ce délai rend nul le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié (cass. soc. 20 septembre 2006, n° [05-40241](#), BC V n° 275 ; cass. soc. 27 mai 2009, n° [08-41010](#) D).

Un seul examen médical en cas de danger immédiat ou de visite de reprise - L'inaptitude peut être déclarée dès le premier examen médical (c. trav. [art. R. 4624-31](#)) :

- lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers ;
- lorsqu'un examen de reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus [voir [Visite médicale \(reprise\)](#)*].

L'avis doit, dans ce cas, indiquer soit la situation de danger immédiat, soit qu'une seule visite est effectuée en application de l'article R. 4624-31 du code du travail (cass. soc. 11 mai 2005, n° [03-45174](#), BC V n° 155 ; cass. soc. 21 mai 2008, n° [07-41380](#), BC V n° 109).

La seule mention de « procédure d'usage » sans autre précision est insuffisante (cass. soc. 28 mars 2006, n° [04-44687](#) D ; cass. soc. 20 janvier 2010, n° [08-45270](#), BC V n° 19). Il en est de même lorsque la situation de danger immédiat est mentionnée dans une lettre ou un document autre que l'avis lui-même (cass. soc. 19 octobre 2005, n° [03-48383](#), BC V n° 292 ; cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-66954](#), BC V n° 300).

Si l'avis du médecin du travail ne répond pas aux exigences jurisprudentielles, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser la seconde visite médicale nécessaire pour la constatation régulière de l'inaptitude. À défaut, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement sera nul.

Rôle exclusif de l'employeur - L'employeur doit prendre l'initiative des visites médicales. En particulier, lorsque le médecin du travail rend, en principe, un avis d'inaptitude totale et définitive à l'issue du premier examen, l'employeur doit solliciter le médecin du travail pour un second examen. S'il s'abstient, il commet une faute dont le salarié peut demander réparation (cass. soc. 12 mars 2008, n° [07-40039](#), BC V n° 62). S'il licencie le salarié après un seul examen médical, le licenciement pour inaptitude du salarié est, sauf exceptions, nul (cass. soc. 16 juillet 1998, n° [95-45363](#), BC V n° 393 ; cass. soc. 21 mars 2007, n° [06-41678](#) D).

Si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié, il ne peut pas obtenir la reprise du paiement de ses salaires : en l'absence de seconde visite médicale, le délai de 1 mois ne commence pas à courir (cass. soc. 10 juillet 2002, n° [00-42912](#) D) [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)*].

Lorsqu'un employeur est condamné à indemniser un salarié licencié pour inaptitude physique en raison du non-respect du délai de 15 jours entre les deux visites de reprise, il peut obtenir des dommages et intérêts à condition que cette irrégularité résulte d'une faute du service de santé au travail (cass. soc. 31 mai 2012, n° [11-10958](#) D).

Entreprise en liquidation judiciaire - Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à l'issue de la visite médicale de reprise et que, dans le même temps, l'entreprise se retrouve en liquidation judiciaire, le liquidateur judiciaire n'a pas à organiser la seconde visite médicale lorsque l'entreprise cesse totalement son activité et n'appartient à aucun groupe. En effet, dans cette situation toute recherche de reclassement est nécessairement vouée à l'échec (cass. soc. 9 décembre 2014, n° [13-12535](#) FPPB).

Déclaration d'inaptitude

Inaptitude partielle, totale, définitive ou temporaire - L'inaptitude déclarée par le médecin du travail peut être :

- partielle (le salarié ne peut effectuer qu'une partie seulement de son travail) ou totale (« inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ») ;
- définitive ou temporaire (le médecin du travail peut mentionner à titre indicatif le délai à l'issue duquel le salarié devrait redevenir apte).

L'avis médical d'inaptitude doit mentionner les délais et voies de recours (c. trav. [art. R. 4624-34](#)).

Un avis d'aptitude avec réserves n'est pas considéré comme étant un avis d'inaptitude (cass. soc. 10 novembre 2009, n° [08-42674](#), BC V n° 253). Les règles propres à l'inaptitude ne sont donc pas applicables (cass. soc. 8 juin 2011, n° [09-42261](#), BC V n° 145).

La déclaration d'inaptitude déclenche le délai de 1 mois au cours duquel l'employeur doit chercher à reclasser le salarié [voir [Inaptitude physique \(reclassement\)*](#)].

Inaptitude après un arrêt de travail - Lorsque l'avis d'inaptitude est rendu après une absence pour maladie ou accident, le médecin du travail doit rendre des conclusions écrites et précises qui indiquent l'aptitude du salarié, compte tenu des emplois existant dans l'entreprise et des éventuels mutations, transformations de postes de travail ou aménagements du temps de travail (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)).

Inaptitude sans arrêt de travail - Lorsque l'inaptitude est déclarée sans que le salarié ait été absent, le médecin du travail n'est pas obligé légalement de formuler des propositions. Il est seulement habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transformation de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs (c. trav. [art. L. 4624-1](#)).

Inaptitude professionnelle et entreprises d'au moins 50 salariés - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin du travail doit également formuler, lorsque l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. L'employeur est tenu de les prendre en compte (c. trav. [art. L. 1226-10](#)).

Recours contre l'avis du médecin du travail

Rôle de l'inspecteur du travail - En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur l'aptitude ou l'inaptitude physique du salarié et les préconisations médicales, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail (c. trav. [art. L. 4624-1](#)).

La décision rendue par l'inspecteur du travail sur l'aptitude d'un salarié ne peut pas se borner à faire référence à l'avis du médecin inspecteur du travail :

- en cas d'inaptitude professionnelle, la décision de l'inspecteur du travail doit comporter des considérations de fait propres à éclairer l'employeur et le salarié sur les tâches que ce dernier serait susceptible d'exercer dans l'entreprise (CE 3 décembre 2003, n° [254000](#)) ;
- en cas d'inaptitude non professionnelle, l'inspecteur du travail doit préciser les motifs pour lesquels il ne propose aucune mesure individuelle (CE 1er août 2013, n° [341604](#)).

L'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste s'impose à l'employeur et au salarié :

- en l'absence d'un recours administratif devant l'inspecteur du travail (cass. soc. 9 octobre 2001, n° [98-46144](#), BC V n° 313 ; cass. soc. 16 septembre 2009, n° [08-42212](#), BC V n° 185) ;
- en l'absence de contestation devant l'inspecteur du travail (cass. soc. 17 décembre 2014, n° [13-12277](#) FSPB ; cass. soc. 18 février 2015, n° [13-15660](#) D).

L'avis d'inaptitude du médecin du travail ne peut faire l'objet que d'un recours administratif devant l'inspecteur du travail. Le juge judiciaire n'est pas compétent et ne peut substituer son appréciation à celle du médecin du travail (cass. soc. 10 novembre 2009, n° [08-42674](#), BC V n° 253).

Saisine par l'employeur ou le salarié - Le droit de contester l'avis du médecin du travail auprès de l'inspecteur du travail est ouvert à l'employeur et au salarié (c. trav. [art. L. 4624-1](#) ; cass. soc. 8 mars 1978, n° [76-40499](#), BC V n° 166 ; CE 6 avril 2001, n° [217895](#) ; CE 12 février 2003, n° [235869](#)). Le salarié qui exerce ce recours n'est pas tenu d'informer son employeur (cass. soc. 3 février 2010, n° [08-44455](#), BC V n° 35).

L'employeur n'est pas contraint d'attendre la décision de l'inspecteur du travail pour procéder au licenciement (cass. soc. 8 avril 2004, n° [01-45693](#), BC V n° 118). Mais si l'inspecteur du travail infirme l'avis d'inaptitude, l'employeur devra en assumer les conséquences financières en cas de procédure prud'homale déclenchée par le salarié en vue de reconnaître le défaut de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Le salarié peut contester un avis d'inaptitude, même après avoir été licencié (CE 27 juin 2011, n° [334834](#) ; CE 2 mai 2012, n° [351129](#)).

Observation préalable de l'employeur en cas de « décision imposant une sujétion » - Lorsque l'inspecteur du travail envisage d'infirmier l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail pour lui substituer un avis d'aptitude avec réserves, il doit recueillir au préalable les observations de l'employeur. À défaut, la décision de l'inspecteur du travail est annulée (CE 21 janvier 2015, n° [365124](#)).

Délai de contestation - La contestation de l'avis d'inaptitude doit avoir lieu dans un délai de 2 mois suivant l'avis médical d'inaptitude. Le recours est adressé par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (pas obligatoirement par LRAR), à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié. La demande énonce les motifs de la contestation (c. trav. [art. R. 4624-35](#) ; décret [2014-798](#) du 11 juillet 2014, art. 4, 12°, JO du 13).

Date d'effet de la décision de l'inspecteur du travail - La décision de l'inspecteur du travail, qu'elle confirme ou infirme l'avis du médecin du travail, prend effet à compter de la date de cet avis (CE 16 avril 2010, n° [326553](#)).

Elle peut être contestée dans un délai de 2 mois devant le ministre du Travail (c. trav. [art. R. 4624-36](#)).

VOIR AUSSI :

Inaptitude physique (contrat à durée déterminée) ; Inaptitude physique (indemnité temporaire d'inaptitude) ; Inaptitude physique (licenciement) ; Inaptitude physique (reclassement).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 13/04/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.