

Modalités de reconnaissance de l'inaptitude

Le médecin du travail est seul compétent pour déclarer un salarié inapte. La procédure est identique pour les CDD et les CDI, la visite unique ayant remplacé l'exigence de deux visites avant de rendre l'avis d'inaptitude.

À quelles conditions l'inaptitude peut-elle être déclarée ?

Rôle du médecin du travail. - Le médecin du travail est seul compétent pour reconnaître l'inaptitude d'un salarié (c. trav. [art. L. 4624-4](#) ; cass. soc. 28 juin 2006, n° [04-47672](#), BC V n° 230). Le médecin traitant, par exemple, n'a pas autorité en la matière (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15549 D](#)).

En conséquence, la procédure de licenciement engagée sur la base d'un avis d'inaptitude rendue par une personne autre que le médecin du travail ne serait pas valable.

Prérequis exigés. - La reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié suppose que le médecin du travail ait, au préalable (c. trav. [art. L. 4624-4](#) et [R. 4624-42](#) ; décret du 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO du 29) :

- procédé ou fait procéder à une étude de poste ;
- réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- réalisé au moins un examen médical du salarié et échangé avec lui ;
- échangé, par tout moyen, avec l'employeur ;
- constaté 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.

On notera que l'étude de poste peut avoir été réalisée par le médecin lui-même ou par un membre d'une équipe pluridisciplinaire (collaborateur médecin, interne en médecine ou infirmier) sous son autorité.

La procédure est identique que le salarié soit en contrat à durée indéterminée ou déterminée (c. trav. [art. R. 4625-1](#)).

Examen médical unique. - Depuis le 1^{er} janvier 2017, le constat de l'inaptitude ne nécessite plus qu'un seul examen médical du salarié. Pour autant, le médecin du travail peut estimer qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision. Il doit alors le réaliser dans un délai de 15 jours après le premier examen (c. trav. [art. R. 4624-42](#)).

En tout état de cause, le premier examen peut être accompagné d'examens complémentaires qui vont permettre un échange entre le salarié et le médecin du travail sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste.

À noter

Auparavant, sauf exception, un avis d'inaptitude nécessitait deux visites espacées de 15 jours. La loi Travail a inversé la logique du nombre d'examens et, depuis le 1^{er} janvier 2017, les deux examens ont lieu par exception.

L'identification de l'inaptitude du salarié peut avoir lieu à l'occasion de toute visite médicale (cass. soc. 8 avril 2010, n° [09-40975](#), BC V n° 95) :

- la visite de reprise après un arrêt de travail (c. trav. [art. R. 4624-32](#)) ;
- un examen médical auquel il serait procédé, après orientation vers le médecin du travail dans le prolongement de la visite d'information et de prévention réalisée dans les 3 mois de l'embauche, puis périodiquement (c. trav. [art. R. 4624-10](#) et [R. 4624-16](#) ; CE 17 juin 2009, n° [314729](#) ; cass. soc. 16 mai 2000, n° [97-42410](#), BC V n° 18) ;
- les examens médicaux organisés dans le cadre du suivi médical renforcé à l'embauche et périodiquement (c. trav. [art. R. 4624-4](#) et [R. 4624-8](#)) ;
- une visite demandée par l'employeur ou le médecin du travail voire par le salarié, notamment lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude (c. trav. [art. R. 4624-34](#)).

Avant le 1^{er} janvier 2017, la visite de préreprise était assimilée au premier examen médical nécessaire à la déclaration d'inaptitude. Les nouveaux textes ne précisent pas si elle peut constituer l'examen au cours duquel l'inaptitude est prononcée (c. trav. [art. R. 4624-29](#)).

BIEN DISTINGUER INAPTITUDE ET INVALIDITÉ

Une caisse primaire d'assurance maladie peut reconnaître pour un salarié une invalidité l'empêchant d'avoir un emploi (c. séc. soc. [art. L. 341-4](#)). Ce « classement » ne peut pas motiver un licenciement du salarié car une telle rupture serait alors basée sur l'état de santé et donc discriminatoire. Il est distinct de la reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail.

Face à l'invalidité d'un salarié, l'employeur devra organiser l'examen médical permettant une reconnaissance de son inaptitude et rechercher, ou non (vraisemblablement), un reclassement en fonction des mentions de l'avis d'aptitude du médecin du travail (c. trav. [art. L. 4624-4](#) et [R. 4624-42](#)).

Quelles préconisations du médecin du travail ?

Avis d'inaptitude accompagné de conclusions. - La loi Travail a posé un cadre bien précis pour l'avis d'inaptitude. Il appartient au médecin du travail de déclarer l'inaptitude du salarié. En pratique, celle-ci peut s'avérer partielle ou totale, définitive ou temporaire.

Le médecin du travail doit obligatoirement éclairer son avis d'inaptitude par des conclusions assorties d'indications quant au reclassement du salarié (c. trav. [art. L. 4624-4](#)). En ajoutant cette obligation de conclusions écrites assorties d'indications, la loi Travail devrait faciliter la tâche de l'employeur dans sa recherche de reclassement. Ce dernier ne devrait plus se trouver face à un avis d'inaptitude vierge de tout commentaire.

L'employeur est tenu de prendre en compte les avis ainsi que les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. S'il refuse d'y donner suite, il lui faut en communiquer ses raisons au médecin du travail et aussi au salarié et ce par écrit (c. trav. [art. L. 4624-6](#)).

Transmission de l'avis d'inaptitude. - Le médecin du travail transmet l'avis d'inaptitude au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen donnant une date certaine à cette information. Il en verse également une copie dans le dossier médical du salarié (c. trav. [art. R. 4624-55](#)).

À noter

L'employeur conserve cet avis afin de pouvoir le présenter à tout moment à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail qui le lui demanderaient.

Un modèle d'avis d'inaptitude (et d'aptitude) va être fixé par arrêté (c. trav. [art. R. 4624-57](#)).

Échanges médecin, salarié, employeur. - Le médecin du travail est tenu de recevoir le salarié, pour échanger avec lui sur l'avis d'inaptitude, les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur (c. trav. [art. L. 4624-5](#)).

Le cas échéant, il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé, ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi, pour mettre en œuvre ses préconisations.

Les échanges du médecin du travail avec l'employeur et le salarié permettent à ces derniers de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend envoyer (c. trav. [art. R. 4624-42](#)).

Impossibilité de reclassement. - Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (c. trav. [art. R. 4624-42](#)).

Dans cette hypothèse, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement, et ce que d'inaptitude soit d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou d'origine non professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)).

À noter

Jusqu'au 31 décembre 2016, la dispense de recherche de reclassement était réservée à l'inaptitude d'origine professionnelle lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionnait expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (c. trav. [art. L. 1226-12](#) dans sa version au 31 décembre 2016).

Contester l'avis médical d'inaptitude

Contestation devant le Conseil de prud'hommes. - Le salarié ou l'employeur doit saisir le Conseil de prud'hommes s'il souhaite contester :

- les éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude ;
- les propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail.

Il demande au Conseil de prud'homme la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé.

Le salarié ou l'employeur engageant ce recours est tenu d'en informer le médecin du travail (c. trav. [art. L. 4624-7](#)).

À noter

La loi Travail a ainsi retiré ces contestations de la compétence de l'inspecteur du travail.

Cette nouvelle procédure de contestation concerne les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail depuis le 1^{er} janvier 2017 (décret [2016-1908](#) du 27 décembre 2016, art. 20-II, JO du 29).

Modalités de la procédure. - En pratique, le salarié ou l'employeur doit saisir la formation de référé dans les 15 jours de la notification de l'avis ou des mesures contestées (c. trav. [art. R. 4624-45](#)).

D'ailleurs, comme par le passé, les modalités de ce recours doivent être mentionnées sur les avis et mesures émis par le médecin du travail. L'avis d'inaptitude doit donc être ajusté en fonction des règles édictées par la loi Travail.

Recours contre les avis et mesures émis jusqu'au 31 décembre 2016. - Compte tenu du

changement de procédure au 1^{er} janvier 2017, comment procéder pour les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail jusqu'au 31 décembre 2016 ?

En pratique, tout dépend de la date d'introduction du recours (décret [2016-1908](#) du 27 décembre 2016, art. 20-III et IV) :

- les contestations intervenues avant le 1^{er} janvier 2017 ont été introduites auprès de l'inspecteur du travail, conformément aux règles antérieures ;
- les contestations introduites à partir du 1^{er} janvier 2017 le sont en respectant la nouvelle procédure, mais le délai de contestation reste de 2 mois (c. trav. [art. R. 4624-35](#) dans sa version en vigueur au 31 décembre 2016).

Parution: 02/2017

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2017. 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.