2025

Santé Info Droits PRATIQUE

D.6

SANTÉ ET TRAVAIL

APTITUDE ET INAPTITUDE MÉDICALE DES SALARIÉS

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Du fait de leur état de santé ou de leur handicap, les salariés peuvent se retrouver en situation d'être inaptes à leur poste de travail.
Cette inaptitude est susceptible d'entraîner d'importantes conséquences pouvant même conduire au licenciement. Pour cette raison, les règles en la matière sont strictement encadrées par les textes.

La notion d'inaptitude est distincte de la notion d'invalidité utilisée pour l'attribution des pensions d'invalidité versées par la Sécurité sociale. Alors que l'inaptitude s'apprécie par rapport à un poste de travail déterminé, l'invalidité, au sens « Sécurité sociale », recouvre la situation des assurés sociaux présentant une capacité réduite à exercer toute activité professionnelle, en général.
A titre d'exemples, un salarié titulaire d'une pension d'invalidité n'est pas forcément inapte à son poste de travail. De la même manière, un salarié déclaré inapte ne bénéficie pas automatiquement d'une pension d'invalidité.
Pour en savoir plus sur la pension d'invalidité, consulter la fiche pratique C.10 « La pension d'invalidité des salariés ».

COMMENT ÇA MARCHE ?

Il convient au préalable de rappeler qu'aux termes de l'article L1132-1 du Code du travail, *« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte […]sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, […] en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap […] »*.
Si l'article 225-1 du Code pénal érige la discrimination comme un délit, l'article 225-3 prévoit, en matière de droit du travail, une exception importante puisqu'elle ne prohibe pas les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée dans les conditions prévues par le Code du travail.
C'est ainsi que l'article L1133-3 du Code du travail précise que *« les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées »*.

A/ LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL DANS L'APPRÉCIATION DE L'APTITUDE

Le Code du travail affirme la visée préventive des services de santé au travail ayant pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs (article L4622-2). C'est dans cet objectif général que se déroule l'examen de l'aptitude médicale des salariés à leur poste de travail, mission essentielle et compétence exclusive du médecin du travail, les employeurs n'ayant, par ailleurs, pas à connaître aucune information relative à l'état de santé de leurs salariés. A cet égard, il est à noter que les médecins du travail comme l'ensemble des intervenants des services de santé au travail sont soumis au respect du secret professionnel.
Le tableau suivant récapitule le cadre dans lequel les différentes visites auprès des services de santé au travail s'organisent :

DIFFÉRENTS TYPES DE VISITES	POUR QUI ?	QUAND ?	EXCEPTIONS	PAR QUI ?	FINALITÉS PRINCIPALES	TEXTES DE RÉFÉRENCE DU CODE DU TRAVAIL
Visite médicale d'aptitude	Salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé en raison de la nature du poste.	**A l'embauche :** Avant affectation à des postes présentant des risques particuliers définis à l'article R4624-23 du Code du travail ou quand le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.	Cette visite n'est pas requise si ces différentes conditions sont réunies : - salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 dernières années ; - est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ; - absence depuis 2 ans de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ou d'avis d'inaptitude ; - le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude.	Médecin du travail.	S'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant sa compatibilité avec l'état de santé du travailleur, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Cet examen donne lieu à la production d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.	Article L4624-2 Articles R4624-21 à R4624-27
		Au moins tous les 4 ans. Visite intermédiaire auprès d'un des professionnels de santé de l'équipe pluri-disciplinaire au moins tous les 2 ans.	Le médecin du travail peut prévoir une période plus courte.	Médecin du travail. Professionnels de santé de l'équipe pluri-disciplinaire pour la visite intermédiaire : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier.	Rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs. Informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire. Sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.	Article R4624-28
Visite d'information et de prévention	Salariés ne bénéficiant pas d'un suivi individuel renforcé.	**A l'embauche :** Dans les 3 mois à compter de la prise effective de travail ou avant l'affectation au poste pour les travailleurs de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit. **Au moins tout les 5 ans** : Des délais plus courts peuvent être fixés par le médecin du travail. Ces délais prennent en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels est exposé le salarié.	**Cette visite n'est pas requise si ces différentes conditions sont réunies :** - salarié ayant déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 dernières années (3 ans pour certains salariés*) ; - le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ; - absence depuis 5 ans (3 ans pour certains salariés*) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ou d'avis d'inaptitude ; - le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude.	Professionnel de santé membre d'une équipe pluri-disciplinaire de santé au travail : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier.	Interroger le salarié sur son état de santé. Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail. Sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Identifier si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail. Informer le salarié sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. A l'issue de cette visite est remis au salarié une attestation de suivi.	Articles L4624-1 et L4624-2 Articles R4624-10, R4624-11, R4624-14; R4624-15,R4624-16 et R4624-18
Visite auprès du médecin du travail à l'issue de la visite d'information et de prévention	Salariés pour lequels une recontre avec le médecin du travail a semblé nécessaire aux professionnels de santé lors de la visite d'information. Systématique pour : les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs handicapés ou ceux déclarant une pension d'invalidité.			Médecin du travail.	En cas de nécessité, proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.	Articles R4624-13, R4624-19 et R4624-20
Visite de reprise	Salariés revenant d'un congé maternité, absence pour cause de maladie professionnelle, absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident du travail ou d'accident non professionnel.	**Le jour de la reprise** et au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise.		Médecin du travail.	Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur. Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise. Vérifier si le poste que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement est compatible avec son état de santé. Emettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.	Article R4624-31
Rendez-vous de liaison	Salariés en arrêt de travail depuis plus de 30 jours.	A la demande du salarié ou de l'employeur.		Salariés et employeurs en associant les services de prévention et de santé au travail.	Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (notamment actions de formation,visites de reprise). Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.	Articles L1226-1-3 et D1226-8-1
Visite de préreprise	Salariés en arrêt de travail.	**En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.**		Médecin du travail.	Favoriser le maintien dans l'emploi en recommandant : des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles. **Sauf opposition du salarié**, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.	Articles R4624-29 et R4624-30
Autres visites	Tous les salariés.	A la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.		Médecin du travail.	S'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste. Informer le salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.	Article R4624-34

* Les salariés pour lesquels les délais prévu sont ramenés à 3 ans sont : les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il sont exposés le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit (R4624-17 du code du travail).

Bon à savoir
Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux réalisés par la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.
Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur (article R4624-39 du Code du travail).

B/ LES AVIS ET PRÉCONISATIONS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL RELATIFS AUX SITUATIONS INDIVIDUELLES

Quand le médecin du travail constate des difficultés relatives à la situation du salarié vis-à-vis de son poste de travail, plusieurs options sont possibles :

1/ Aménagement, adaptation et/ou transformation du poste de travail envisageables

Sur la base de l'article L4624-3 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer par écrit et après échanges avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.
Dans ce cadre le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.
L'article L4624-6 du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

2/ En cas d'impossibilité d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail

L'article L4624-4 du Code du travail précise qu'après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui 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 travailleur justifie un changement de poste **déclare le travailleur inapte à son poste de travail**.

L'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail ne peut être constatée qu'aux conditions suivantes :
- S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- S'il a 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 ;
- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.
S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.
Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.
Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

C/ LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR SUITE A L'AVIS D'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL RENDU PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

Les articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail précisent qu'en cas d'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.
Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.
L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

D/ SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LA PÉRIODE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT

L'avis d'inaptitude rend impossible la reprise par le salarié de son poste de travail précédant. Dans ce cadre, l'employeur ne verse pas de rémunération.

1/ Les salariés dont l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Ils bénéficient de *« l'indemnité temporaire d'inaptitude »*. Celle-ci est égale aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail pendant l'arrêt de travail. Cette indemnité est versée par la Caisse de Sécurité Sociale jusqu'au reclassement ou au licenciement du salarié et pour une durée maximale de 30 jours à partir du lendemain de la déclaration d'inaptitude (article D433-2 du Code de la Sécurité sociale).

2/ Les salariés dont l'inaptitude ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Ils sont privés de toute rémunération pendant cette période de recherche de reclassement. Toutefois, si leur situation médicale justifie un arrêt maladie et que leurs droits aux indemnités journalières de la Sécurité sociale ne sont pas épuisés, ces salariés peuvent se trouver en arrêt de travail dans le respect des règles habituelles en la matière (envoi d'un arrêt de travail à la CPAM et à l'employeur).

E/ LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Les articles L1226-2-1 et L1226-12 du Code du travail prévoient que, lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

En l'absence de propositions de reclassement du salarié ou si ce dernier refuse le ou les postes proposés, l'employeur procède généralement à un licenciement pour inaptitude.

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement.

F/ CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

1/ En terme d'indemnités de licenciement

Le tableau suivant récapitule le régime légal applicable pour les salariés en **contrat à durée indéterminée**.

Attention ! Des dispositions plus favorables résultant des conventions collectives et accords d'entreprise peuvent éventuellement s'appliquer :

	Inaptitude d'origine professionnelle	Inaptitude d'origine non professionnelle
Indemnités de licencenciement	Indemnités spéciales égales au double des indemnités légales à condition que le refus éventuel de reclassement du salarié ne soit pas considéré comme abusif (article L1226-14 du Code du travail)	Indemnités légales (article L1234-9 du Code du travail). La période pendant laquelle le salarié aurait dû exécuter un préavis s'il avait été en capacité de le faire est intégrée à l'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.
Indemnités de préavis	Indemnité compensatrice égale à l'indemnité légale de préavis. L'indemnité conventionnelle de préavis éventuellement plus favorable n'est pas utilisée dans le calcul de l'indemnité compensatrice (article L1226-14 du Code du travail)	Pas d'indemnités de préavis.
Indemnités de congés payés	Oui	Oui

Les salariés ayant la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficient, de manière générale, du doublement de la période de préavis et donc, le cas échéant, des indemnités de préavis. Cependant, en cas de licenciement pour inaptitude, ces dispositions plus favorables ne s'appliquent pas compte tenu du fait que, d'une part, il n'y a pas, en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, d'indemnités de préavis et que, d'autre part, la jurisprudence a eu l'occasion de préciser que l'indemnité compensatrice n'était pas doublée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

En ce qui concerne **les salariés en contrat à durée déterminée (CDD)** licenciés pour inaptitude, ceux-ci ont droit au versement de l'indemnité de fin de contrat égale à 10% du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat en excluant les périodes d'arrêt de travail sauf si celles-ci ont une origine professionnelle et sous réserve de l'application des règles de droit commun prévues à l'article L1243-10 du Code du travail.
Par ailleurs, en matière d'inaptitude, l'indemnité de licenciement des salariés en CDD ne peut être inférieure à celle des salariés en CDI, sans que les conditions liées à l'ancienneté soient opposables aux salariés (article L1226-4-3 du Code du travail).
Si la rupture anticipée résulte d'une inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité sera versée selon ces mêmes principes et le montant sera doublé (article L1226-20 alinéa 4 du Code du travail).

2/ En termes de recherche d'emploi

Il convient de préciser que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ne vaut que pour un ou des postes déterminés à un moment déterminé. Dès lors, le fait d'être licencié pour inaptitude ne laisse pas préjuger que le salarié licencié est dans l'incapacité de rechercher un emploi. Dans ce contexte, une inscription au à France Travail (ex Pôle emploi) est possible.
Le contrat de travail étant rompu dès la notification du licenciement et non pas à l'expiration de la période de préavis non effectuée et non payée, l'employeur a notamment l'obligation d'établir, dès la notification du licenciement, l'attestation nécessaire à l'inscription des demandeurs d'emploi.

G/ LES VOIES DE RECOURS

L'avis du médecin du travail est susceptible de recours par le salarié ou l'employeur. Les modalités et délais de recours sont mentionnés sur les avis et mesures émis par ce dernier.
Pour contester les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, le salarié et/ou l'employeur peuvent saisir le Conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (articles L4624-7 et R4624-45 du Code du travail).

Le licenciement pour inaptitude prononcé par l'employeur peut, quant à lui, être contesté devant le Conseil des prud'hommes, en formation de jugement, notamment en cas de non-respect de la procédure ou de l'obligation de reclassement.

EN SAVOIR PLUS

Santé Info Droits 01 53 62 40 30
La ligne d'information et d'orientation de France Assos Santé
sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.
Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h. Mardi, jeudi : 14h-20h

Santé Info Droits
01 53 62 40 30
La ligne de France Assos Santé

Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur *www.france-assos-sante.org/sante-info-droits*

ÉVALUEZ NOTRE DOCUMENTATION !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de notre documentation disponible en ligne à l'adresse suivante :
http://www.france-assos-sante.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !

FP-2014-D.6-E7-25

© Tous droits réservés. Aucune partie de ce document ne peut être reproduite sous aucune forme ou par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit, par photocopie, enregistrement ou par quelque forme d'entreposage d'information ou de système de recouvrement, sans la permission écrite de France Assos Santé