

cuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le licenciement intervient suite à une inaptitude d'origine professionnelle, le/la salariée a droit à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions de la convention collective plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale. Il/elle perçoit également une indemnité compensatrice de préavis de droit commun.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le/la salariée du reclassement, qui lui est proposé, est abusif.

Attention :

- Si l'employeur ne peut prouver qu'il a bien cherché à reclasser le/la salariée inapte, le licenciement peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire en licenciement nul.
- Il n'y a pas de lien automatique entre la reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie et la qualification professionnelle ou non de l'inaptitude.

6. En cas de CDD, que se passe-t-il ?

Si le/la salariée est titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD), celui-ci peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'inaptitude constatée par la médecine du travail et d'impossibilité de reclassement. La rupture du CDD ainsi prononcée ouvre droit, pour le/la salariée, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement et égal au double de celle-ci en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. L'indemnité de précarité, égale à 10% de la rémunération totale brute versée, s'ajoute à cette indemnité de rupture.

L'état physique ou mental du/de la salariée peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si le/la médecin du travail constate une inaptitude médicale au travail, il/elle accompagne l'avis d'inaptitude de propositions telles que mutation ou transformation de poste. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et doit chercher à reclasser le/la salariée. C'est seulement en cas d'impossibilité que le licenciement peut être envisagé.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salariés... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:
Dans votre département: <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel: <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>



N° 32
Avril 2025

L'inaptitude et ses conséquences en 6 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Comment est constatée l'inaptitude ?

L'aptitude ou l'inaptitude médicale du/de la salarié-e à son poste de travail ne peut être appréciée que par la médecine du travail. L'inaptitude ne peut être constatée qu'après un examen médical du/de la salarié-e, une étude de son poste, des conditions de travail dans l'entreprise et après avoir échangé avec l'employeur. Ces échanges avec l'employeur et le/la salarié-e permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser. Si la médecine du travail estime nécessaire une seconde visite, celle-ci doit avoir lieu dans un délai maximum de 15 jours calendaires. L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours. **En cas de contestation de cet avis par l'employeur ou le/la salarié-e, le demandeur doit saisir le conseil de prud'hommes, en procédure accélérée au fond**, d'une demande de désignation d'un-e médecin-expert dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis médical. Il doit en informer la médecine du travail. La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

2. Quand peut être constatée l'inaptitude ?

L'inaptitude du/de la salarié-e à son poste de travail peut être constatée :

- **dans le cadre des visites d'aptitude d'embauche ou périodiques;**
- **dans le cadre d'une visite à la demande de l'employeur;**

dans le cadre d'une visite à la demande du/de la salarié-e, sous réserve que l'employeur en soit avisé au préalable (cette visite peut avoir lieu pendant un arrêt de travail) ;

- **dans le cadre des visites de reprise après un arrêt de travail** (accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours, maladie professionnelle quels que soit sa durée, congé maternité ou arrêts pour maladie ou accident non professionnels d'au moins 60 jours).

Cet ou ces examens peuvent donner lieu à la délivrance par la médecine du travail d'un avis d'inaptitude, qui est

transmis au/à la salarié-e et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé-e. En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salarié-e-s en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée auprès de la médecine du travail à l'initiative du/de la médecin traitant-e, du/de la médecine-conseil des organismes de sécurité sociale ou du/de la salariée-e. Cette visite médicale ne permet pas de délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

3. Quelles sont les suites de l'avis d'inaptitude ?

Lorsque le/la salarié-e est déclaré-e par la médecine du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il ou elle occupait précédemment, **l'employeur est tenu de lui proposer**, après avis de la représentation du personnel, lorsqu'elle existe, **un autre emploi approprié à ses capacités**, compte tenu des conclusions écrites de la médecine du travail et des indications qu'elle formule sur l'aptitude du/de la salarié-e à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. **Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e ou directement licencié-e en raison de son état de santé ou de son handicap.** Toutefois, le contrat de travail du/de la salarié-e reconnu-e inapte peut être rompu lorsque :

- l'employeur peut justifier de son **impossibilité de proposer un emploi approprié** aux capacités du/de la salarié-e ou de son refus de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- l'employeur est **exonéré de son obligation de reclassement** sur la base de l'avis d'inaptitude portant mention 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*».

La médecine du travail formule également des indications sur l'aptitude du/de la salarié-e à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur

au sein de l'entreprise et au sein du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national, au besoin par la mise en œuvre des mesures prévues ci-dessus (mutations, transformations de poste...). Cette recherche doit être sérieuse et loyale.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au/à la salariée, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé **un emploi**, dans les conditions prévues ci-dessus en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

4. Quelle peut être la rémunération du/de la salarié-e inapte ?

Le/la salarié-e dans l'impossibilité de travailler n'est normalement pas rémunéré-e par l'employeur. Toutefois en cas d'inaptitude pour maladie ou accident professionnels, sa rémunération peut être pris-e en charge pendant un mois par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) avec une **indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)**. C'est le/la médecin du travail qui remet le formulaire de demande d'ITI au/à la salariée. **Dans tous les cas, si le/la salarié-e n'est pas reclassé-e dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il/elle n'est pas licencié-e**, l'employeur est tenu de reprendre immédiatement le paiement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également aux salarié-e-s en contrat à durée déterminée (CDD).

5. L'inaptitude peut-elle justifier un licenciement ?

Le contrat de travail du/de la salarié-e reconnu-e inapte peut être rompu. Cette rupture prend la forme d'un licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement doit être versée. Si le licenciement concerne un-e salarié-e dont l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le préavis n'est pas exé-