Que faire suite à une inaptitude ? *Procédure et obligations*

Les règles relatives à l'inaptitude, au reclassement et au maintien dans l'emploi sont définies par le Code du travail, notamment par la loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application.



QUEL CAS DONNE LIEU À UNE INAPTITUDE MÉDICALE AU TRAVAIL ?

Le médecin du travail peut prononcer une inaptitude médicale au travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié est incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible dans l'entreprise.

PROCÉDURE PRÉALABLE

Avant de reconnaître l'inaptitude médicale au travail d'un salarié, **le médecin du travail est tenu de respecter certaines obligations :**

- Avoir réalisé au moins un examen médical du salarié, 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.
- Avoir réalisé ou fait réaliser une étude de poste.
- Avoir 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.
- Avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire, il doit le réaliser dans un délai maximum de 15 jours après la première visite. L'avis d'inaptitude est notifié au salarié et à l'employeur au plus tard à cette date, par tout moyen conférant une date certaine.
Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du Code de la Sécurité sociale afin de bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

RECLASSEMENT : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Sauf si le médecin a, dans l'avis d'inaptitude, mentionné 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'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte un autre emploi approprié à à ses capacités. Le médecin du travail

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

Édition du 26/10/2026

indique, sur l'avis d'inaptitude, les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et à suivre une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- L'avis du CSE, s'il existe, doit être sollicité au préalable.
- L'obligation de reclassement est limitée au territoire national, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient et dont l'organisation, les activités et le lieu permettent la mutation.
- L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en prenant en compte les indications écrites du médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures de mutation, d'aménagement, d'adaptation, de transformation de poste ou d'aménagement de temps de travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DANS QUELS CAS ?

La rupture du contrat de travail est possible si l'employeur justifie :
- soit de son impossibilité à proposer au salarié un emploi compatible avec son état de santé (l'employeur doit faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement).
- soit de la mention expresse par le médecin du travail, 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.
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

À défaut de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois suivant la date de l'examen médical ayant conduit à la déclaration d'inaptitude du salarié, l'employeur reprend le versement de son salaire.

Le décret du 29/12/2017 fixe un modèle de lettre de licenciement pour inaptitude.

L'employeur doit conserver l'avis médical d'inaptitude pour pouvoir le présenter à tout moment à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

CONTESTATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

- Les modalités de recours et le délai pour agir sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.
- L'employeur (mais aussi le salarié) peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. Le demandeur en informe le médecin du travail.
- Le conseil des prud'hommes peut solliciter le médecin-inspecteur du travail pour l'éclairer sur les questions relevant de sa compétence.
- Les honoraires et frais d'expertise sont en principe supportés par la partie perdante, sauf décision motivée du conseil de prud'hommes.

VISITE DE PRÉ-REPRISE : UNE ÉTAPE À NE PAS NÉGLIGER

En cas d'arrêt de travail susceptible d'avoir un impact sur la reprise de l'activité, une visite de pré-reprise peut être organisée afin d'anticiper les conditions du retour au travail et de favoriser le maintien dans l'emploi. Réalisée pendant l'arrêt de travail, elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant, le médecin conseil de l'Assurance Maladie ou le service de prévention et de santé au travail. Depuis le décret du 12 juin 2026, le service de prévention et de santé au travail informe l'employeur de l'organisation de cette visite, sauf opposition du salarié. Il est recommandé aux employeurs d'informer les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours de l'intérêt de cette démarche.

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

© Crédit illustration : auremar/Fotolia