

// le dossier pratique

Comment est reconnue l'inaptitude physique ?

Examens médicaux, avis d'inaptitude, recours

Le régime de l'inaptitude a été profondément remanié par la loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, la procédure de reconnaissance est rigoureusement encadrée, le médecin du travail devant respecter un certain nombre d'étapes avant de rendre son avis. Par ailleurs, les contestations ne relèvent plus de l'inspection du travail, mais du conseil de prud'hommes. Voici le détail des règles applicables. Les modalités de reclassement et du licenciement pour inaptitude font l'objet de dossiers distincts, à paraître prochainement.

À CLASSER SOUS

SANTÉ AU TRAVAIL

12 / 20

1 Dans quel cadre le salarié peut-il être déclaré inapte ?

Le Code du travail pose une définition précise de l'inaptitude : un salarié peut être déclaré inapte à son poste de travail lorsque le médecin du travail 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 salarié justifie un **changement de poste** (*C. trav., art. L. 4624-4*).

À NOTER L'aptitude s'apprécie au regard du poste occupé par le salarié. Les préconisations du médecin du travail ne peuvent donc porter que sur le poste occupé par le salarié. Dès lors qu'un changement de poste doit être envisagé pour préserver la santé du salarié, le régime de l'inaptitude s'applique.

QUI ÉMET L'AVIS D'INAPTITUDE ?

La constatation de l'inaptitude relève de la compétence du **médecin du travail** (*C. trav., art. L. 4624-4*).

Toutefois, il peut s'agir d'un **collaborateur médecin** (médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins), dès lors que dans le cadre de l'organisation du service de santé au travail et en application d'un protocole écrit validé par le médecin du travail, le collaborateur médecin exerce les fonctions de ce dernier (*C. trav., art. L. 4623-1 et R. 4623-25-1*). De même, un **interne en médecine du travail** disposant du niveau

d'études requis par l'article L. 4131-2 du Code de la santé publique peut être autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins à exercer les missions du médecin du travail, et donc à délivrer des avis d'inaptitude, en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent ou dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail (*C. trav., art. R. 4623-28*).

En dehors des cas spécifiques cités ci-dessus, **seul le médecin du travail** est habilité à constater l'inaptitude d'un salarié (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10*). Sa compétence en la matière est d'**ordre public** (*Cass. soc., 18 septembre 2019, n° 17-22.863 PB*). **Ni le médecin-conseil** de la sécurité sociale, ni une **commission médicale statutaire** ne peuvent émettre d'avis d'inaptitude (*Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012, à propos de la RATP*). En l'absence de constat effectué par le médecin du travail, le licenciement est **nul** car constitutif d'une discrimination fondée sur l'état de santé (*C. trav., art. L. 1132-1 et L. 1132-4*).

À NOTER Le médecin traitant peut être amené à délivrer à son patient un « certificat d'inaptitude ». Si ce document n'emporte aucun des effets de l'avis d'inaptitude, il impose à l'employeur, en raison de son obligation de sécurité, de faire passer au plus vite au salarié une visite médicale auprès du médecin du travail pour vérifier son état de santé. Il a ainsi été jugé que le salarié qui communique à l'employeur un certificat attestant que son état de santé nécessite une interruption définitive de son activité professionnelle ne commet pas une faute grave en ne se présentant pas, pendant plusieurs mois, à son poste de travail (*Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-15.549*).

À QUEL MOMENT PEUT-ÊTRE CONSTATÉE L'INAPTITUDE ?

L'inaptitude peut être constatée :

– lors d'une **visite à la demande** de l'**employeur** ou du **salarié**. Ce dernier peut en effet solliciter une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Le **médecin du travail** peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant (*C. trav., art. R. 4624-34*);

– lors d'une **visite de reprise**, après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail ou pour maladie ou accident non professionnels (*C. trav., art. R. 4624-31 et R. 4624-32*). Précisons que lorsque le salarié sollicite lui-même la visite de reprise auprès du médecin du travail, il doit en avertir au préalable l'employeur. À défaut, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur (*Cass. soc., 7 janvier 2015, nos 13-20.126 et 13-21.281*);

– lors de l'**examen médical** d'aptitude à l'**embauche** ou lors de son renouvellement dans le cadre des examens périodiques, pour les salariés relevant du **suiti individuel renforcé**, c'est-à-dire ceux affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ou celles de leurs collègues (*C. trav., art. L. 4624-2 et R. 4624-25*).

En revanche, l'inaptitude ne pourra pas être constatée lors des **visites d'information et de prévention** initiales et périodiques prévues dans le cadre du suivi médical classique, ces visites n'étant pas des examens médicaux (*C. trav., art. R. 4624-10 et s.*). Elles peuvent cependant mener à une orientation du salarié vers le médecin du travail qui pourra alors, le cas échéant, constater l'inaptitude.

Quid de la visite de préreprise ? Cet examen est organisé, préalablement à la reprise du travail après un arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois, par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi de l'intéressé (*C. trav., art. R. 4624-29*). Comme cette visite a lieu pendant l'arrêt de travail, elle ne permet pas la constatation de l'inaptitude du salarié, laquelle ne peut intervenir qu'au stade de la visite de reprise (*Cass. soc., 6 février 2008, n° 06-46.437*).

À NOTER Pour plus de détails sur le suivi médical des salariés : v. le dossier juridique - Santé - n° 44/2017 du 6 mars 2017.

2 Quelles sont les étapes de la procédure de constatation de l'inaptitude ?

Pour mémoire, la procédure menant à la reconnaissance de l'inaptitude a été profondément remaniée par la loi Travail de 2016. En effet, l'**obligation** de réaliser **deux visites** médicales espacées d'au moins 15 jours a été supprimée. Par ailleurs, une **concertation** doit désormais s'établir entre le médecin du travail et le salarié, d'une part, et le médecin du travail et l'employeur, d'autre part.

AU MOINS UNE VISITE MÉDICALE

Pour pouvoir constater l'inaptitude du salarié, le médecin du travail doit avoir réalisé **au moins un examen médical** de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, d'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 estime un **second examen** nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un **délai maximal de 15 jours** suivant le premier examen (*C. trav., art. R. 4624-42*).

Ainsi, il n'est plus obligatoire de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours pour constater l'inaptitude. La double visite médicale reste une possibilité, mais le délai de 15 jours applicable est un délai maximum, alors qu'auparavant il s'agissait d'un délai minimum.

UNE ÉTUDE DE POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Outre l'examen médical, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé ou fait réaliser (par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) une **étude** de ce **poste**, ainsi que des **conditions de travail** dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée (*C. trav., art. R. 4624-42*).

DES ÉCHANGES ENTRE LE MÉDECIN DU TRAVAIL, LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

Enfin, avant de pouvoir constater l'inaptitude, le médecin du travail doit avoir **échangé** avec le **salarié et l'employeur**, afin que ceux-ci puissent faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions qu'il entend adresser (*C. trav., art. L. 4624-4 et R. 4624-42*).

Le médecin du travail doit **recevoir** le salarié pour échanger avec lui sur l'avis et les indications ou propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur (*C. trav., art. L. 4624-5*). Cela suppose la tenue d'un **entretien physique**. En revanche, l'échange avec l'**employeur** peut avoir lieu **par tout moyen** (mails, entretien téléphonique, réunion...) (*C. trav., art. R. 4624-42*).

L'AVIS D'INAPTITUDE

■ Une notification à l'employeur et au salarié sous un certain délai

La **notification** de l'avis médical d'inaptitude doit intervenir **au plus tard** au terme d'un **délai maximum de 15 jours** suivant le **premier examen médical** (qui est aussi le délai maximum pour réaliser un éventuel second examen médical) (*C. trav., art. R. 4624-42*).

L'avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur **par tout moyen** lui conférant une date certaine (*C. trav., art. R. 4624-55*). L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du salarié (*C. trav., art. R. 4624-44*). Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans ce dossier (*C. trav., art. R. 4624-55*).

À NOTER Dès lors qu'il constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, le médecin du travail doit remettre au salarié un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude (*C. trav., art. R. 4624-56*).

► Un avis motivé avec des indications sur le reclassement...

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des **conclusions écrites**, assorties d'**indications** relatives au **reclassement** du salarié (*C. trav., art. L. 4624-4*). Le médecin du travail est donc tenu de motiver son avis et de préciser quelles sont les capacités du salarié à exercer une des tâches existant dans l'entreprise. Il doit aussi formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10*).

À NOTER Un modèle d'avis d'inaptitude a été défini par arrêté (*Arr. du 16 octobre 2017, JO 21 octobre, NOR: MTRT1716161A*; actualisé par *Arr. du 7 mai 2018, JO du 17 mai, NOR: AGRS1812532A*).

► ... ou une dispense de reclassement

Le médecin du travail peut mentionner dans son 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*).

De telles mentions dispensent l'employeur de rechercher un reclassement, ce qui lui permet de licencier directement le salarié pour inaptitude

QUELLES SONT LES SUITES À DONNER À L'AVIS D'INAPTITUDE ?

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications émis par le médecin du travail. En cas de refus, il doit faire connaître **par écrit** au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (*C. trav., art. L. 4624-6*).

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 (*C. trav., art. L. 4624-5*).

À NOTER Nous reviendrons en détail dans deux prochains dossiers sur l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur en cas d'inaptitude et sur les règles encadrant le licenciement pour inaptitude.

3 Comment contester l'avis du médecin du travail ?

Le **salarié** et l'**employeur** ont la possibilité de contester les **éléments de nature médicale** justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (*C. trav., art. L. 4624-7*). Concrètement, il est possible de contester devant les prud'hommes, suivant la **procédure accélérée au fond** (*C. trav., art. R. 4624-45*), c'est-à-dire devant la formation de référé du conseil de prud'hommes (*C. trav., art. R. 1455-1 à R. 1455-4*), les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque (*C. trav., art. L. 4624-2*), les aménagements de poste ou de temps de travail recommandés

(*C. trav., art. L. 4624-3*), les **constats d'inaptitude** (*C. trav., art. L. 4624-4*). En revanche, les contestations portant sur le déroulé de la procédure d'aptitude ou d'inaptitude (vices de procédure), les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique...) ou portant sur l'origine professionnelle de l'inaptitude ou le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail, relèvent du bureau de jugement du conseil de prud'hommes (*Q/R min. trav., « Recours contre un avis d'inaptitude » du 20 octobre 2020*).

LA SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES SOUS 15 JOURS

Pour contester l'avis du médecin du travail, il faut saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de **15 jours** suivant la **notification** de l'avis. Passé ce délai, la contestation est irrecevable, le dépassement du délai constituant une fin de non-recevoir.

Le médecin du travail est informé du recours mais n'est pas partie au litige (*C. trav., art. L. 4624-7, I*), car il ne s'agit pas de « faire juger un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis », mais d'obtenir un « nouvel avis technique » (*Q/R min. trav. du 20 octobre 2020*).

À NOTER Les modalités et délai de recours sont mentionnés sur l'avis émis par le médecin du travail (*C. trav., art. R. 4624-45*).

LE RÔLE DU MÉDECIN-INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a réintroduit le **médecin-inspecteur du travail** dans la procédure : le **conseil de prud'hommes** a la possibilité (mais pas l'obligation) de confier toute **mesure d'instruction** au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent, pour l'**éclairer** sur les **questions de fait** relevant de sa compétence.

Le médecin inspecteur du travail peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours d'un tiers (« sapiteur ») (*C. trav., art. L. 4624-7, II*), ayant une spécialité distincte de la sienne (médecin spécialiste, ingénieur prévention notamment; *CPC, art. 278*).

À NOTER Le médecin-inspecteur du travail pourra être **recusé** s'il est intervenu pour assister le médecin du travail dans le constat d'inaptitude. Il peut aussi refuser une mission d'expertise. Dans ce cas, le conseil de prud'hommes prend une nouvelle ordonnance pour désigner un médecin-inspecteur autre que celui territorialement compétent. En cas de nouveau refus ou d'indisponibilité, il peut désigner un expert sur la liste des experts de la cour d'appel, à condition qu'il dispose d'une qualification en médecine du travail (*Q/R min. trav. du 20 octobre 2020*).

LES MESURES D'INSTRUCTION

Le conseil de prud'hommes définit la **mission d'expertise** sous forme de questions et fixe le délai de remise du **rapport**. Le médecin-inspecteur du travail est lié par ces questions et il y répond dans le respect des règles déontologiques prévues par le Code de la santé publique et du secret médical.

L'expert désigné se fait remettre les pièces contenues dans le dossier médical santé au travail tenu par le

médecin du travail, avec l'accord du salarié. Il fait ensuite passer un **examen médical** à ce dernier (éventuellement en télé-expertise). L'expert peut, le cas échéant, se déplacer sur site pour une étude de poste, en présence des parties au litige et de leurs avocats s'il y a lieu.

À l'issue des actes qu'il juge utiles à l'expertise, il **reçoit les parties** ensemble, pour leur soumettre ses **conclusions** et recevoir leurs **observations**. Il rédige un **rapport d'expertise**, dans un délai qui doit impérativement être fixé par le conseil de prud'hommes, étant précisé par le ministère du Travail qu'« un délai de trois mois est raisonnable sauf urgence particulière » (*Q/R min. trav. du 20 octobre 2020*).

De son côté, afin de concilier le respect du principe du contradictoire et le respect du secret médical, l'**employeur** peut **mandater un médecin** en demandant que soient notifiés à ce dernier les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. Le salarié est informé de cette notification (*C. trav., art. L. 4624-7, II*). Le médecin mandaté par l'employeur restant soumis au secret médical, il ne peut en aucune manière communiquer à son mandant, les informations concernant l'état de santé du salarié auxquelles il a accès dans le cadre de la procédure.

À QUI REVIENNENT LES FRAIS LIÉS À L'INSTRUCTION ?

Les frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la **partie perdante**, à moins que le conseil de prud'hommes ne décide, par décision motivée, de mettre la totalité ou une partie de ces frais à la charge de l'autre partie (*C. trav., art. L. 4624-7, IV*).

L'**aide juridictionnelle** est possible en matière d'expertise. Le bénéficiaire de l'aide est dispensé du paiement, de l'avance ou de la consignation des frais. Les frais occasionnés par les mesures d'instruction sont avancés par l'État (*L. n° 91-647, 10 juillet 1991, art. 40; Q/R min. trav. du 20 octobre 2020*).

QUELS SONT LES EFFETS DU RECOURS ?

Selon nous, la jurisprudence antérieure rendue sur cette question a vocation à s'appliquer : le recours contre un avis d'aptitude ne suspend pas l'exécution du contrat de travail (*Cass. soc., 14 janvier 1998, n° 95-42.155*) et ne dispense pas l'employeur de maintenir la rémunération du salarié qui se tient à sa disposition (*Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-41.141*).

Le recours contre un avis d'inaptitude ne suspend pas le délai d'un mois au-delà duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire et ne prive pas l'employeur de son pouvoir de licencier le salarié déclaré inapte (*Cass. soc., 8 avril 2004, n° 01-45.693*), car pendant le déroulement de la procédure, l'**avis initial** du médecin du travail n'est **pas suspendu** (*C. trav., art. L. 4624-6*). En pratique, l'employeur a tout intérêt à attendre la décision du conseil de prud'hommes et suspendre toute décision de licenciement.

QUELS SONT LES EFFETS DE LA DÉCISION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

La décision du conseil de prud'hommes **se substitue** aux **propositions, avis**, indications ou conclusions écrites contestés (*C. trav., art. L. 4624-7, III*).

Selon nous, la jurisprudence antérieure rendue sur cette question a vocation à s'appliquer. Si, suite à l'avis rendu par le médecin-inspecteur, le conseil de prud'hommes annule l'avis d'inaptitude, le licenciement qui a été prononcé avant l'introduction du recours sera jugé sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 9 février 2005, n° 03-44.486; Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.249*). Il en va de même du licenciement prononcé après l'annulation de l'avis d'inaptitude (*Cass. soc., 26 novembre 2008, n° 07-43.598*).

SOURCES// • Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août • D. n°2016-1908 du 27 décembre 2016, JO 29 décembre • Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre • Arrêté du 16 octobre 2017, JO 21 octobre • Questions-réponses du ministère du Travail, « Recours contre un avis d'inaptitude » du 20 octobre 2020
