



# L'AVIS D'INAPTITUDE RENDU PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL (1)

*AN OPINION OF UNFITNESS DELIVERED  
BY THE OCCUPATIONAL MEDICINE DOCTOR*

Par Franck PETIT\*

SANTÉ ET ENVIRONNEMENT

## RÉSUMÉ

La loi du 8 août 2016 vient de réformer le régime juridique de l'inaptitude du salarié et de ses conséquences. Après émission de l'avis d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur doit faire des recherches pour envisager le reclassement du travailleur. Si aucun emploi n'est disponible ou ne convient à l'intéressé, l'employeur doit procéder à son licenciement dans le délai d'un mois. Le motif de la rupture peut être contesté désormais devant le conseil de prud'hommes.

## MOTS-CLÉS

Salarié, Inaptitude, Médecin du travail, Reclassement, Conseil de prud'hommes.

## ABSTRACT

*The law of 8 August 2016 has just reformed the legal regime of the incapacity of the employee and its consequences. After the incapacity notice has been issued by the occupational physician, the employer must do some research to consider the worker's reclassification. If no job is available or suitable for the person concerned, the employer must dismiss the employee within one month. The reason for the break can now be contested before the industrial tribunal.*

## KEYWORDS

*Employee, Unfitness, Occupational physician, Reclassification, Industrial tribunal.*

L'inaptitude physique est une incapacité physique ou mentale qui empêche le salarié, victime d'une pathologie ou d'un accident invalidant, de reprendre son travail(2). Elle peut être partielle ou totale, de caractère temporaire ou définitif. Le médecin du travail est seul compétent pour émettre un avis d'inaptitude lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié ne lui permet pas de reprendre son poste, même avec une adaptation des locaux, du matériel de production et des conditions de travail. Depuis la loi « El Khomri » du 8 août 2016, il n'y a plus lieu de distinguer entre l'origine professionnelle ou non-professionnelle de l'inaptitude, celle-ci répondant à la procédure unique de l'art. L. 4624-4 C. trav. Selon ce texte, le médecin du travail qui, 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, 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'article L. 4624-4 C. trav. peut être considéré comme le pivot d'une procédure qui démarre avant même l'émission de l'avis d'inaptitude (I) et se poursuit, une fois l'inaptitude sur le poste de travail constatée, par la recherche d'un autre poste de travail en vue du reclassement du salarié (II). Si aucune possibilité de reclassement n'est envisageable (III), l'employeur devra procéder au licenciement de l'intéressé (IV), sauf à devoir lui verser, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail, le salaire correspondant l'emploi que celui-ci occupait avant son arrêt de travail(3).

\* Professeur à l'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse - francck.petit@univ-avignon.fr

(1) Ce texte a été présenté le 27 mars 2017 devant les conseillers prudhomaux d'Avignon, lors de leur assemblée générale.

(2) V. S. Fantoni, F. Heas, P.-Y. Verkindt, La santé au travail après la loi du 8 août 2016, Dr. soc. 2016, p. 921 ; M. Vérinel, La loi « Travail » et la modernisation (?) de la médecine du travail, Gaz. Pal. 11 oct. 2016, p. 73.

(3) Art. L. 1226-11 C. trav. (inaptitude d'origine professionnelle) et L. 1226-4 (inaptitude d'origine non professionnelle).



La loi « El Khomri » du 8 août 2016 a également réformé les conditions de contestation de l'avis d'inaptitude, en permettant désormais au salarié de former un recours devant le Conseil de prud'hommes (V), non plus auprès de l'inspecteur du travail.

## I. AVANT LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

En vertu de l'article L. 4624-3 C. trav, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange 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.

Cet échange avec le salarié est également mis à l'honneur à l'art. L. 4624-4 C. trav., avant que le médecin du travail ne prononce l'avis d'inaptitude.

Ce dialogue avec le salarié se fait principalement pendant la visite de reprise(4), mais rien ne fait obstacle à ce qu'il ait lieu avant, par exemple dans le cadre d'un entretien de préreprise pour les arrêts de travail de plus de trois mois. En principe, l'initiative de la visite de reprise incombe à l'employeur ; mais il n'est pas rare qu'elle soit sollicitée par le salarié, soit auprès de l'employeur, soit auprès du médecin du travail directement, en avertissant l'employeur de cette demande. Lorsqu'un salarié obtient un classement en invalidité deuxième catégorie (empêchant la reprise du travail) et en informe après coup l'employeur, il appartient tout de même à ce dernier de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise pour mettre fin à la suspension du contrat de travail. Tant que cette visite n'a pas eu lieu, le contrat de travail demeure suspendu ; de manière générale, le salarié qui n'a pas fait l'objet d'une visite de reprise ne commet pas de faute en ne se présentant pas à son poste de travail(5).

Avant de retenir des propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, le médecin du travail a la possibilité de procéder à une étude du poste de salarié concerné. Il peut aussi confier cette étude à un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

L'étude des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail

nécessite également un échange avec l'employeur, en vue d'étudier concrètement le maintien en emploi(6). Si un second examen médical – qui n'est plus obligatoire – est nécessaire, il doit l'être dans le délai d'au plus quinze jours après le premier. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date(7).

## II. LA CONSTATATION MÉDICALE DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE

Il revient ensuite au seul médecin du travail de se prononcer sur l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi(8). L'avis doit répondre à une exigence de motivation : il est « éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié »(9). Cet avis, qui doit indiquer les modalités de contestations judiciaires – en particulier le délai et la juridiction compétente –, est ensuite transmis au salarié et à l'employeur(10). 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(11).

## III. LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT

En matière de licenciement pour motif économique, la Cour de cassation a récemment indiqué qu'il appartient à l'employeur de mettre en œuvre loyalement son obligation de reclassement(12). Pareille analyse pourrait être retenue à l'égard d'un salarié devenu inapte à reprendre son ancien poste. D'ailleurs, l'article L. 4624-6 indique clairement que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En d'autres termes, l'avis émis par le médecin s'impose à l'employeur.

(6) S. Fantoni, *Le maintien en emploi au cœur des missions des services de santé au travail*, RDT 2016, p. 472.

(7) Article L. 4624-42 C. trav.

(8) Soc. 20 septembre 2006, n° 05-40526, Bull. V n° 283 ; note de J. Savatier, Dr. soc. 2006, p. 1117 ; 9 juillet 2008, n° 07-41318, Bull. V n° 151 ; D. 2008, p. 2229 ; obs. J. Savatier, Dr. soc. 2008, p. 1138.

(9) Art. L. 4624-4 C. trav.

(10) Art. R. 4624-45 C. trav.

(11) Art. L. 4624-5 C. trav.

(12) Soc., 16 novembre 2016, n° 15-19927.



Initialement obligatoire en cas d'inaptitude physique d'origine professionnelle, la consultation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique sur les possibilités de reclassement du salarié s'impose en toute hypothèse à l'employeur, quelle que soit l'origine de l'inaptitude(13).

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Quant au périmètre du reclassement, il était jusqu'à maintenant comparable à celui qu'on observe en matière de licenciement pour motif économique : la recherche d'un reclassement d'un salarié inapte doit s'effectuer au sein du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel(14).

Néanmoins, l'art. L. 4624-6 C. trav. aménage à son profit une possibilité de refus : dans ce cas, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux préconisations du médecin du travail.

Ce refus de suivre l'avis médical correspond manifestement à la situation décrite par l'art. L. 1226-12 C. trav. : « Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié devenu inapte, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement ».

Par la suite, il reviendra à l'employeur de réagir vite, s'il ne peut reclasser le salarié ; il lui faudra alors le licencier, sauf à devoir maintenir, dès l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail(15).

#### IV. LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ INAPTE(16)

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

(13) Art. L 1226-2 al. 2, L 1226-10, L 1226-20 C. trav.

(14) Cass. soc. 16 juin 1998 n° 96-41877 : RJS 8-9/98 n° 975 ; 25 mars 2009 n° 07-41708 : RJS 6/09 n° 523.

(15) Art. L1226-11 C. trav.

(16) J.-Y. Frouin, Inaptitude et perte d'emploi, Dr. ouv. 2006, p. 105 ; F. héas, Les conséquences de l'inaptitude sur l'emploi du salarié, JCP S, 2005, 1395 ; P.-Y. Verkindt, Le licenciement pour inaptitude médicale, Dr. soc. 2008, p. 941.

dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »(17).

L'obligation de reclassement est désormais réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé « un » emploi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Cette présomption légale de conformité laisse croire que la recherche de reclassement pourrait se réduire à une seule proposition, alors qu'autrefois il appartenait à l'employeur, débiteur de cette obligation de reclassement, d'apporter la preuve devant le juge de l'impossibilité où il se trouvait de reclasser le salarié(18). La nouvelle règle pourrait donc bousculer le droit antérieur. Sans doute est-il préférable de voir sous ce vocable générique « emploi » un ensemble de postes correspondant à l'avis et aux indications du médecin du travail. Il n'est donc pas certain qu'il y ait rupture avec l'ancienne jurisprudence exigeant que l'employeur épouse toutes les possibilités de reprise du travail en proposant au salarié l'ensemble des postes disponibles et compatibles avec son état de santé(19), pour s'estimer libérer de l'obligation de reclassement.

#### V. LA CONTESTATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le Code du travail détermine une nouvelle procédure de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, procédure se déroulant devant le Conseil de prud'hommes (art. L. 4624-7 C. trav.). Cette contestation doit porter sur les éléments de nature médicale figurant dans l'avis d'inaptitude et les préconisations du médecin. Le salarié inapte demande alors la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire

(17) Art. L. 1226-12 C. trav.

(18) Soc., 5 déc. 1995, Dr. soc. 1996, p. 425, obs. A. Mazeaud.

(19) Soc. 10 mars 2004, n° 03-42744 ; Dr. soc. 2004, p. 556, obs. G. Couturier ; Soc. 7 juillet 2004, n° 02-47458, 02-43141, 02-45350 ; note J. Savatier, Dr. soc. 2005, p. 31 ; obs. B. Gauriau, Dr. soc. 2004, p. 1039 ; Soc. 16 septembre 2009, n° 08-42212 : L'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise, ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de rechercher des possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient ; Soc. 10 décembre 2014, n° 13-17743 : Le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation.



est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail(20). Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié, sans que puisse lui être opposé le délit de violation du secret professionnel (sanctionné à l'article 226-13 du code pénal)(21).

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger

le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile(22). La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive(23) ■.

---

(20) Article L4624-7, I C. trav.

(21) Article L4624-7, II C. trav.

---

(22) Article L4624-7, III C. trav.

---

(23) Article L4624-7, IV C. trav.