



L'INAPTITUDE



Livret Santé au Travail du
Comité Régional CGT
Bourgogne-Franche-Comté

L'INAPTITUDE

Une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle peut remettre en cause de manière définitive le maintien au poste de travail ou dans l'emploi.

Dans ce cas, la Médecine du Travail peut prononcer, selon l'état de santé du salarié, un avis d'inaptitude.

- Dès lors, à quoi doit-on s'attendre ?
- Quelles sont les parcours liés à ce dispositif ?
- Quels sont les recours possibles ?

Ce livret conçu par la CGT Bourgogne-Franche-Comté explique, en synthèse, ce qui se cache derrière ce mot « *inaptitude* » et donne des outils afin de mieux appréhender les démarches et faire valoir les droits.

Sommaire :

- 1. Définition**
- 2. Inaptitude d'origine professionnelle**
- 3. Inaptitude d'origine non professionnelle**
- 4. Je travaille dans le secteur privé**
- 5. Je travaille dans le secteur public**
- 6. Conclusion**
- 7. Documents annexes et sources**

1

DÉFINITION

L'inaptitude au poste de travail correspond à une incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste occupé.

L'inaptitude peut être physique ou psychique, totale ou partielle.

Constater l'inaptitude d'un salarié est lourde de conséquences. Souffrant d'une pathologie particulière, son avenir professionnel et social peut être compromis.

Cette constatation est matérialisée par un avis d'inaptitude, établi par le médecin du travail lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste ou d'emploi ou lorsqu'aucune mesure ne permet une évolution du poste occupé.

· **L'inaptitude partielle** : Dans ce cas, le salarié n'est pas apte à reprendre toutes les tâches de son poste, mais peut en assumer certaines. Le médecin du travail peut alors recommander des **aménagements de poste** (modification des horaires, adaptation du matériel, réduction des efforts physiques...). L'employeur doit rechercher un **poste compatible** avec les restrictions émises. S'il trouve une solution, le salarié peut être reclassé.

· **L'inaptitude temporaire** : Elle survient lorsque l'état de santé du salarié empêche temporairement la reprise du travail. Le médecin peut prévoir une **réévaluation dans un délai donné**. Cela laisse le temps d'une potentielle amélioration de l'état de santé ou d'un aménagement temp-oraire. Pendant ce temps, le contrat de travail est suspendu. Ce cas est fréquent à la suite de traitements médicaux lourds ou d'un accident.

· **L'inaptitude définitive** : Elle est prononcée lorsque le salarié **ne pourra plus jamais reprendre son poste**, même avec des adaptations. Cela ouvre généralement la voie à une procédure de **reclassement ou de licenciement pour inaptitude**, si aucun reclassement n'est possible.

2

INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

On parle d'inaptitude d'origine professionnelle lorsque l'inaptitude fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, rendant impossible la réalisation des missions.

La rupture du contrat de travail pour inaptitude professionnelle permet d'obtenir une **indemnité spéciale** de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Le versement de cette indemnité n'est pas conditionné au manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Il appartient aux juges du fond de vérifier que l'indemnité conventionnelle, si elle existe, est bien supérieure au double de l'indemnité légale.

Pour réclamer en justice le paiement de cette indemnité spéciale, il faut respecter un délai maximum de 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail.

L'impossibilité d'exécuter le préavis ou le refus de reclassement, s'il n'est pas abusif, ne prive pas le bénéficiaire de **l'indemnité compensatrice**.

Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, mais a un caractère indemnitaire (non soumis à cotisations sociales).

L'indemnité compensatrice est calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

La période de suspension du contrat due à un accident du travail est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

3

INAPTITUDE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE

L'inaptitude d'origine non professionnelle, par déduction, n'est pas consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Lorsque le salarié est licencié à la suite d'une inaptitude d'origine non professionnelle, il n'a pas droit à l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Il a droit aux indemnités de rupture du contrat de travail de droit commun, indemnités légales ou conventionnelles de licenciement. Le régime indemnitaire de la convention collective peut être plus favorable.

Étant déclaré inapte, il n'a pas à effectuer son préavis, puisque le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. La durée du préavis qu'il aurait dû effectuer est prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

4

JE TRAVAILLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Dans le secteur privé, après un arrêt de travail, le salarié doit passer une visite médicale de reprise dans les cas suivants :

- Après un congé de maternité sans délai.
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle sans délai.
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail.
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Le salarié doit prévenir son employeur de la date envisagée de reprise.

L'employeur doit contacter le Médecin du Travail ou le Service de Prévention en Santé au Travail auquel il est adhérent, qui lui, devra programmer une visite médicale de reprise au mieux le 1er jour de la reprise et au plus tard dans les 8 jours.

L'inaptitude est donc prononcée par le Médecin du Travail lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'adaptation du poste occupé n'est possible.

MAIS, avant de prononcer l'inaptitude, le médecin a quatre impératifs :

- 1° Avoir effectué au moins un examen médical** (avec, le cas échéant, des examens complémentaires) permettant d'échanger avec le salarié sur des mesures d'aménagement, d'adaptation ou sur la nécessité d'un changement de poste. Au cours de ces échanges, le salarié peut faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le Médecin du Travail entend adresser à l'employeur.
- 2° Avoir organisé une étude du poste.** Cette étude peut être effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire placée sous l'autorité du Médecin du Travail.
- 3° Avoir mené une étude des conditions de travail** dans l'entreprise ou le service en précisant la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.
- 4° Avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur, pour évaluer la possibilité d'aménager le poste de travail.** L'employeur est invité à faire des observations sur ces avis et propositions. Le médecin doit recevoir le salarié **physiquement** pour lui faire part des propositions qu'il envisage d'envoyer à l'employeur.

Même s'il n'y a plus d'obligation pour le Médecin du Travail de réaliser deux examens médicaux espacés de deux semaines et qu'un seul examen suffit pour constater une inaptitude, rien ne lui interdit de pratiquer un second examen médical afin de rassembler les éléments nécessaires à la motivation de sa décision.

Si tel est le cas, le second examen doit être réalisé dans un délai maximum de quinze jours après le premier.

Les échanges entre le Médecin du Travail, l'employeur et le salarié ont lieu tout au long de la procédure d'inaptitude.

L'avis d'inaptitude doit être circonstancié et motivé par le Médecin du Travail.

Une fois l'avis d'inaptitude établi, le Médecin du Travail l'envoie ou le remet en main propre au salarié et l'envoie à l'employeur, par tout moyen attestant de la date à laquelle l'avis a été établi.

En principe, l'employeur est tenu de respecter les consignes du médecin du travail, **l'avis d'inaptitude s'impose à lui**.

En cas de désaccord avec l'avis rendu par le Médecin du Travail, le salarié a le droit de contester la décision devant le Conseil des Prud'hommes en référé (procédure accélérée), il a quinze jours pour le saisir.

Par ailleurs, si l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le Médecin du Travail doit remettre au salarié un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

IMPORTANT :

Le salarié a le droit au versement par la CPAM d'une Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI), seulement si l'inaptitude est en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. L'ITI n'est pas due en cas d'accident de trajet.

Cette indemnité est versée sans délai de carence à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude pour chaque jour de la semaine y compris samedi, dimanche et jour férié.

Elle est versée jusqu'à la date du début effectif du reclassement dans l'entreprise ou le cas échéant du licenciement pour inaptitude et **au maximum pendant 1 mois**.

Passé ce délai, si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant d'être déclaré inapte.

Le montant de l'ITI est égal au montant des indemnités journalières versées pendant l'arrêt de travail ayant précédé l'avis d'inaptitude.

Le versement de cette indemnité n'est cumulable avec aucune autre forme de rémunération (congs et maintien de salaire couvrant totalement la procédure).

Dans l'hypothèse où il n'y a pas d'obstacle à cet avis d'inaptitude pour toutes les parties, l'entreprise lance **obligatoirement** une procédure de reclassement.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit procéder à une consultation du CSE avant de proposer un reclassement.

L'avis (consultatif) du CSE sur le reclassement doit être recueilli après que l'inaptitude a été constatée par le médecin du travail et après que l'employeur a procédé à la recherche d'un reclassement.

Le CSE doit être consulté même si l'employeur n'a pas d'emploi à proposer pour reclasser le salarié. Il est d'ailleurs du rôle des élus CGT au CSE de faire des recherches en parallèle de l'employeur et de lui faire des propositions de reclassement durant cette consultation.

Attention, si le Médecin du Travail précise dans l'avis d'inaptitude que le maintien du salarié est impossible dans l'entreprise, la consultation préalable du CSE doit tout de même être maintenue car le médecin ne connaît pas forcément l'ensemble des postes de l'entreprise.

Si l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur n'est pas exonéré de son obligation de reclassement au sein du groupe.

Si le reclassement est possible, l'employeur notifiera sa proposition ; il appartiendra alors au salarié de l'accepter ou non. Dans le cas d'un refus de cette proposition de la part du salarié, la procédure de licenciement pourra commencer.

Si le reclassement est impossible, le salarié sera convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour inaptitude.

Cass. soc. 11-3-2026 no 24-21.030

L'inaptitude peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail dès lors que celui-ci 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 ainsi qu'une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée et s'il a procédé à un échange, par tout moyens, avec l'employeur.

Dans le cadre de la convocation à entretien préalable :

- S'il existe des représentants du personnel, le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix de l'entreprise.
- En absence de représentant du personnel dans l'entreprise, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative accessible en DREETS ou en mairie du domicile. Un certain nombre de conseillers du salarié agréés sur leur département sont désignés par la CGT via les Unions Départementales.

Pendant l'entretien préalable, l'employeur ou son représentant fera un rappel de la procédure, expliquera les motifs du licenciement pour inaptitude et fixera la date à laquelle le licenciement sera effectif.

Il doit également informer le salarié de ses droits **(portabilité des droits complémentaire santé et prévoyance pendant un an à compter du licenciement)**.

Le salarié devra également rendre tous les effets appartenant à l'employeur avant que le licenciement ne survienne et devra récupérer tous ses effets personnels stockés dans l'entreprise.

Les documents sociaux liés au licenciement (certificat de travail, solde de tout compte, attestation France Travail) seront envoyés, **à la demande du salarié**, à son domicile, seulement une fois le licenciement effectif.

5

JE TRAVAILLE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le public, le cheminement et les instances sont différents.

La constatation d'une inaptitude physique à exercer des fonctions est effectuée, selon le cas, par le Conseil Médical ou par le Médecin expert s'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et est confirmée par la Commission de Réforme.

À la suite de l'avis du Conseil Médical ou du Médecin expert, l'agent est informé, par écrit, de son droit à reclassement et éventuellement d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR).

L'agent devra ensuite répondre par écrit pour faire connaître son souhait de bénéficier ou non d'un reclassement.

Il existe 3 niveaux d'inaptitude :

- 1. Inaptitude physique temporaire aux fonctions :** L'agent est susceptible de recouvrer ses capacités, à échéance assez proche, après une période de repos et/ou de soins. Il est placé en disponibilité d'office pour raison de santé en l'absence de possibilité de reclassement s'il est fonctionnaire titulaire, ou en congé sans traitement s'il est stagiaire ou agent contractuel.
- 2. Inaptitude physique définitive aux fonctions :** L'agent ne peut plus accomplir les activités liées aux fonctions de son grade, mais il est en capacité d'exercer une autre activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement dans un autre corps de l'Etat, un autre cadre d'emploi territorial ou un autre corps hospitalier.
- 3. Inaptitude physique totale, définitive et à toutes fonctions :** L'agent est en incapacité d'accomplir un quelconque travail ou d'exercer une quelconque activité professionnelle. Il est inapte définitivement à toutes fonctions et son reclassement pour inaptitude physique est impossible. Cette inaptitude définitive et totale entraîne soit la mise à la retraite d'office pour invalidité (CNRACL), soit un licenciement (titulaires IRCANTEC, stagiaires, agents contractuels).

Si l'agent est temporairement ou définitivement reconnu inapte à exercer ses fonctions en raison d'une altération de son état de santé, son poste de travail peut être adapté à ses capacités quand cela est possible.

Si ce n'est pas possible en raison des nécessités du service et si l'agent est titulaire, son administration (FPE ou FPT) ou établissement employeur (FPH) peut l'affecter dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé.

Cette affectation dans un autre emploi de son grade peut intervenir après avis du médecin du travail ou du conseil médical.

L'avis du Conseil Médical est requis dans les cas suivants :

- Réintégration à la fin des droits à Congés de maladie, de Longue Maladie (CLM), de Longue Durée (CLD) ou à la fin d'un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)
- Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou s'il a été placé d'office en CLM ou en CLD
- Réintégration à la fin d'une disponibilité d'office pour raison de santé

Si son état de santé ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade, **un dispositif de reclassement** dans un autre corps (FPE, FPT, FPH) compatible avec son état de santé est mis en œuvre.

Dans le cadre de ce dispositif de reclassement, son administration ou établissement lui proposera, après avis du Conseil Médical, une **Période de Préparation au Reclassement (PPR)**.

Si l'agent refuse de bénéficier de la Période de Préparation au Reclassement, l'agent devra présenter une demande de reclassement.

Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement, son administration ou établissement employeur peut décider de lui proposer des emplois accessibles par détachement.

La **Période de Préparation au Reclassement (PPR)** a pour objet de **préparer** et le cas échéant de **qualifier** son bénéficiaire à l'occupation **de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé**, y compris en dehors de son établissement ou administration.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La PPR débute à compter de la réception par l'employeur de l'avis de la Commission de Réforme ou à la date de la reprise si l'agent est en arrêt de travail ou en congé maternité. A la demande de l'agent, la PPR peut débiter à compter de la date à laquelle l'employeur a sollicité l'avis de la Commission de Réforme.

La PPR prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date de début.

ATTENTION !

Si au cours de la période l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, pour invalidité temporaire imputable au service, pour congés de maternité ou liés aux charges parentales, la PPR peut être prolongée de la durée du congé.

Pendant la période de PPR, l'agent est considéré en position d'activité dans son corps d'origine, il perçoit son traitement ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial et le complément de traitement indiciaire.

La PPR peut être une période de **formation, d'observation** et de **mise en situation** sur un ou plusieurs postes et peut se dérouler **dans l'établissement ou administration d'origine** ainsi que dans **un autre établissement ou administration publique. Dans ce dernier cas, une convention tripartite** (établissement d'origine, établissement d'accueil et l'agent) devra être établie.

La PPR **se traduit formellement entre son employeur et l'agent** avec le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de mise en œuvre et la détermination de la durée.

Le projet doit être notifié **au plus tard deux mois après le début de la PPR**, afin de recueillir l'accord de l'agent.

S'il ne signe pas le projet dans les 15 jours suivant sa réception, cela implique que l'agent refuse la PPR pour la période restante.

Le projet peut faire état d'une évaluation de la PPR dans une périodicité fixée par celui-ci.

Le projet peut être modifié avec l'accord de l'agent, il peut être écourté si les termes du projet ne sont pas respectés ou si l'agent est reclassé.

Pendant cette période, l'employeur doit chercher un emploi de reclassement.

A l'issue de la PPR, l'agent devra faire une demande de reclassement.

ATTENTION !

Si l'agent est reclassé dans un corps classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, alors il conservera à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficiera dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal.

6

CONCLUSION

De tous les sujets qui nous tourmentent toutes et tous dans le monde du travail, la santé est sans doute au centre de notre attention permanente.

Pour la CGT, la santé est un droit fondamental qui doit être garanti pour tous.

L'inaptitude est un sujet très vaste, elle peut conduire à des situations difficiles, tant sur le plan physique ou mental que sur le plan des relations sociales.

La CGT, à travers ses élus et mandatés, peut aider à mieux faire valoir les droits et trouver la meilleure issue possible.

Avec ce livret, vous disposez déjà d'un outil qui vous permet dès aujourd'hui de connaître un peu mieux les dispositifs.

Mais, la législation évolue continuellement. Il faut donc en permanence s'informer, se former, s'équiper pour agir tout au long de sa vie professionnelle.

Avec ces outils et ceux que la CGT diffuse, vous êtes dotés de moyens qui contribueront à la protection des droits des travailleurs.

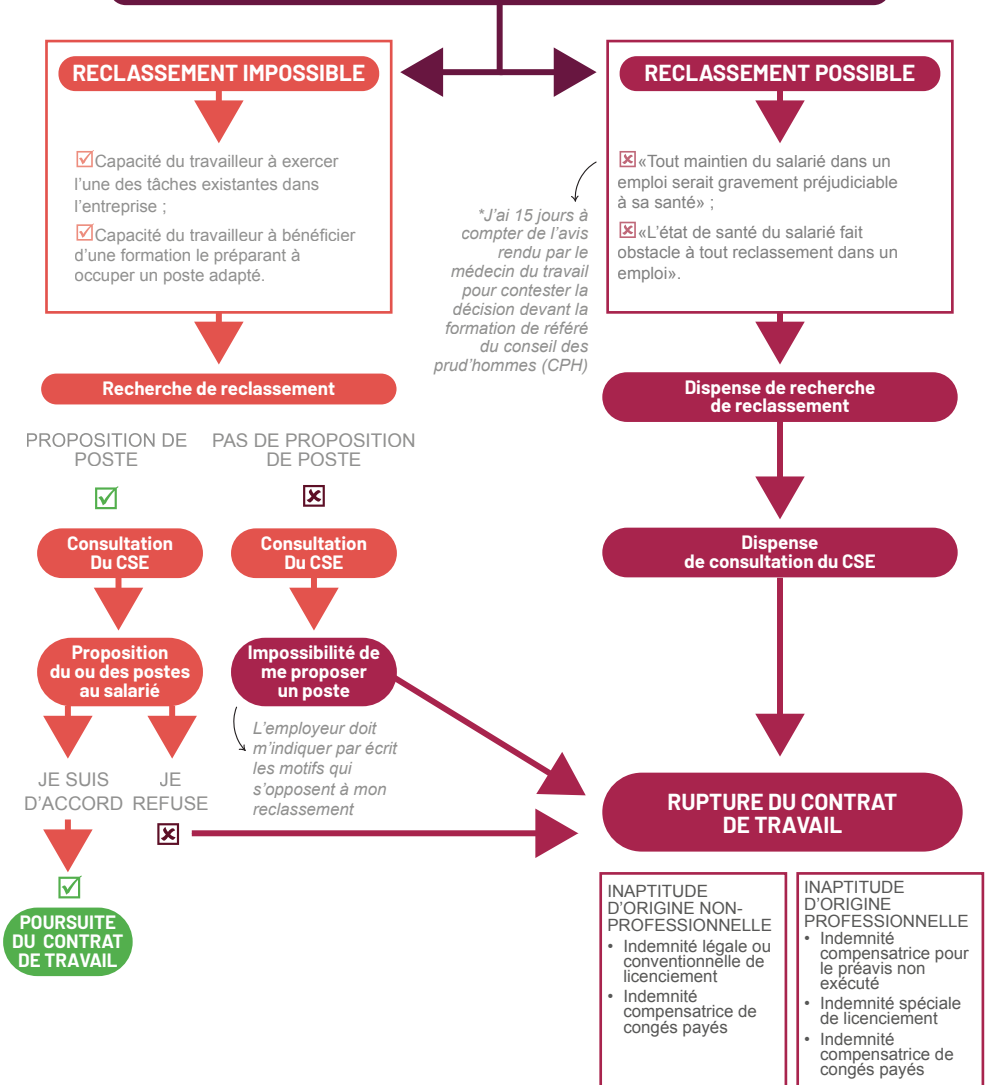
7

DOCUMENTS ET SOURCES

- Schéma « *Inaptitude dans le secteur privé* »
- Schéma « *Inaptitude dans le secteur public* »
- Sources
- Glossaire

INAPTITUDE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

NOTIFICATION D'INAPTITUDE DANS LE SECTEUR PRIVÉ



INAPTITUDE DANS LE SECTEUR PUBLIC

NOTIFICATION D'INAPTITUDE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Inadéquation entre ton état de santé et ton poste de travail occupé

Après étude des possibilités d'aménagement du poste de travail et affectation dans un autre emploi

Maladie

Avis du conseil médical :
Inaptitude aux fonctions et démarches de reclassement à envisager

Accident du travail / maladie professionnelle / maladie d'origine professionnelle (MOP)

Au vu d'une expertise médicale, la collectivité ou l'établissement fait confirmer l'inaptitude aux fonctions auprès de la commission de réforme

La collectivité ou l'établissement t'informe de ton droit à reclassement et éventuellement d'une période de préparation au reclassement lors d'un entretien et/ou par courrier

Tu dois envoyer une réponse écrite

Mise en place de la procédure de reclassement pour recherche de poste vacant et permanent compatible avec ton état de santé :

- Dispositif d'accompagnement : santé au travail et évolution professionnelle avec ton établissement ou ta collectivité
- Stage d'immersion avec convention PPR
- Formation sous conditions

Le poste vacant et permanent est compatible avec ton état de santé

Avis favorable du médecin de prévention sur la compatibilité du poste avec ton état de santé

Avis favorable du conseil médical ou la commission de réforme sur le poste de reclassement

Détachement
dans un autre cadre d'emplois

Intégration
dans un autre grade du cadre d'emplois

Recrutement
dans un autre cadre d'emplois

Prendre l'arrêté individuel de nomination sur le poste de reclassement

Pas de poste vacant et permanent compatible avec ton état de santé.

Tu refuses le poste proposé
(justifier de l'impossibilité de reclassement par écrit + attestation de non-reclassement à remplir)

Poursuite des droits statutaires jusqu'à épuisement (en général)

Agent relevant de la CNRACL
Retraite pour invalidité CNRACL

Après avis du conseil médical ou de la commission de réforme

Agent relevant du régime général
Licenciement pour inaptitude physique

Après avis du conseil médical

Refus CNRACL
Licenciement pour inaptitude physique

Accord CNRACL
Prendre l'arrêté individuel

Prendre l'arrêté individuel

- **Revue Pratique de Droit Social** (RPDS) n° 883 et n°950
- **Légifrance :**
 - Articles **L.1132-1** et **L.1226-7** du Code du Travail : dispositions relatives à l'incapacité
 - Articles **L.4624-4** et suivants du Code du Travail / **R.4624-42** et suivants du Code du Travail : dispositions générales relatives au constat de l'inaptitude
 - Article **L.1226-2** et suivants du Code du Travail : dispositions relatives à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel
 - Article **L.1226-10** du Code du Travail : dispositions relatives à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à un Accident du Travail (AT) ou à une Maladie Professionnelle (MP)
 - Code du Travail : articles **L.4624-10** à **L.4624-21** -Reconnaissance de l'inaptitude
 - Articles **L.1226-2** à **L.1226-4-3** du Code du Travail - Obligation de reclassement, rupture du contrat
 - Articles **R.4624-42** à **R.4624-44** du Code du Travail - Reconnaissance de l'inaptitude
 - Articles **R.4624-45** à **R.4624-45-2** du Code du Travail - Contestation de l'avis d'inaptitude
- **Le Droit Ouvrier**
- **La CGT UGICT**

Glossaire

CPAM

Caisse Primaire d'assurance Maladie

CSE

Comité Social et Économique

ITI

Indemnité Temporaire d'Inaptitude

DREETS

Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

PPR

Période de Préparation au Reclassement

CNRACL

Caisse Nationale de Retraite des Collectivités Locales

IRCANTEC

Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités Publiques

FPE

Fonction Publique d'État

FPT

Fonction Publique Territoriale

FPH

Fonction Publique Hospitalière

CLM

Congés Longue Maladie

CLD

Congés Longue Durée

CITIS

Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service



Contact :

CGT Bourgogne-Franche-Comté

17, rue du Transvaal - 21000 Dijon

Mail : bourgognefranchecomte@cgt.fr

<https://cgtbourgognefranchecomte.fr>

Tél : 03 80 67 35 67

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est **vous.**