



L'inaptitude professionnelle



Autrement Solidaires LCL

Mise à jour octobre 2025



Vous êtes dans l'incapacité d'occuper vos fonctions au sein de l'entreprise : il s'agit probablement d'une inaptitude professionnelle. Celle-ci doit donc être constatée par la médecine du travail. L'employeur est alors tenu de respecter certaines obligations. Autrement Solidaires vous dit tout sur les inaptitudes.

Qu'est-ce que l'inaptitude professionnelle ?

L'inaptitude, c'est tout simplement l'incapacité du salarié à exercer son activité professionnelle au sein de son entreprise sans mettre sa santé en danger. Elle est exclusivement constatée par la médecine du travail.

Il existe deux catégories d'inaptitude :

- ♣ **L'inaptitude totale** : le salarié est obligé de quitter son poste, soit pour un autre poste dans l'entreprise, soit de façon définitive si l'employeur ne peut pas le reclasser.
- ♣ **L'inaptitude partielle** : le salarié est partiellement apte et nécessite un aménagement de poste.

Il faut distinguer l'inaptitude professionnelle et non professionnelle. Une grave maladie évolutive invalidante peut être par exemple considérée comme une inaptitude non professionnelle. **Pour être « professionnelle », l'inaptitude implique la reconnaissance d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail par la CPAM.**

Quelle procédure à suivre ?

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, la procédure est la même :

1. **Demande de visite médicale.** En général, c'est le salarié, souvent à la suite d'une visite avec son médecin traitant, qui demande un rendez-vous à la médecine du travail. Mais le médecin du travail lui-même peut se saisir de la situation et demander à voir le salarié si, lors d'une visite dans les locaux de l'entreprise, il détecte une inaptitude potentielle. Cette visite médicale peut aussi avoir lieu au moment de la reprise de travail après un arrêt maladie, et à cette occasion une inaptitude peut être constatée.
2. **Etude de poste,** étude des conditions de travail et discussion avec le salarié. Le médecin du travail va réaliser une étude de poste et des conditions de travail dans l'établissement du salarié. Lors de la visite médicale, il va procéder à un examen et échanger avec le salarié sur son incapacité ou non à rester à son poste.

3. **Annonce à l'employeur.** Si une inaptitude (totale ou partielle) est constatée, le médecin du travail doit échanger avec l'employeur par tous les moyens à sa disposition (par téléphone, mail, courrier ou rendez-vous physique) pour le prévenir et essayer de trouver avec lui des solutions avant de rendre son avis.
4. **Deuxième visite médicale.** Selon la situation, une deuxième visite peut être prévue au plus tard 15 jours après le premier examen.
5. **Rédaction de l'avis d'inaptitude.** Si à la suite de ce deuxième examen médical et après l'étude de la fiche de poste et l'analyse des conditions de travail, le médecin du travail estime qu'il faut prononcer une inaptitude, il va rédiger ce que l'on appelle un « avis d'inaptitude. » Celle-ci peut être totale (le salarié doit quitter son poste) ou partielle.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le premier réflexe de l'employeur est de faire sortir tout de suite le salarié inapte de son poste, puisqu'il ne peut plus travailler. Il n'a plus, sauf dispositions conventionnelles contraires, l'obligation de le payer pendant un mois. De son côté, le salarié se met en arrêt maladie via son médecin traitant. En revanche, si l'employeur n'a pas formulé des propositions de reclassement dans un délai d'un mois à compter de la réception de l'avis d'inaptitude, il sera obligé de lui verser à nouveau son salaire, même s'il a quitté son poste.

Dans le cas d'une inaptitude où tout maintien dans l'emploi occupé serait « gravement préjudiciable à la santé du salarié », l'employeur n'est pas obligé de proposer un autre poste à son salarié. Par contre, s'il s'agit d'une inaptitude seulement à son poste, alors l'employeur doit proposer un reclassement en prenant en compte l'avis du médecin du travail. Le poste proposé doit être conforme aux conclusions de la médecine du travail mais aussi adapté aux compétences du salarié.

"Le poste proposé doit être conforme aux conclusions de la médecine du travail mais aussi adapté aux compétences du salarié" : Par exemple, proposer un poste de comptable à un juriste ne serait pas légal. Car si une formation peut être envisagée, celle-ci doit être adaptée au salarié et à ses qualifications et elle ne doit pas lui être imposée. De même, il est possible de proposer un poste à salaire inférieur mais celui-ci ne peut pas être trop bas par rapport à la rémunération actuelle.

De plus, le reclassement doit s'opérer dans toute la société et/ou dans tout le groupe auquel le salarié appartient. Depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, ce reclassement est limité au territoire national.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a l'obligation de fournir du travail à son salarié et donc, s'il n'est pas en mesure de le faire (notamment car les conditions de travail peuvent nuire gravement à sa santé), il doit alors le licencier. Si le salarié refuse les propositions de reclassement, l'employeur est obligé de le licencier pour inaptitude (un motif de licenciement admis et prévu par loi) puisqu'il ne peut plus lui proposer du travail.

"Si le salarié refuse les propositions de reclassement, l'employeur est obligé de le licencier pour inaptitude"

Pour les salariés en CDD, c'est la même chose, et l'inaptitude (professionnelle ou non) constitue un motif légal permettant de **rompre un CDD de manière anticipée.**

Quelles sont les indemnités du salarié en cas d'inaptitude ?

Le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité sociale est très différent en cas d'inaptitude professionnelle ou non. Celui de l'inaptitude professionnelle est bien plus élevé. En cas d'inaptitude non professionnelle, le salarié n'a pas le droit à son indemnité compensatrice de préavis puisqu'il n'est pas dans la capacité de le faire. Il perçoit donc une simple indemnité de licenciement. Dans ce cas-ci, le temps du préavis non accompli doit être inclus dans le calcul de l'ancienneté.

En revanche, pour une inaptitude professionnelle, le traitement est différent : le salarié reçoit cette fois une indemnité de préavis, même s'il ne peut pas le faire. On lui verse également une indemnisation de rupture dont le montant est égal à deux fois l'indemnisation légale ou conventionnelle de licenciement.

A noter que dans les deux cas, les salariés perçoivent des indemnités compensatrices de congés payés, s'ils n'ont pas tous été pris avant le licenciement, comme dans tout solde de tout compte.



La dépression et le [burn-out](#) peuvent donner lieu à une inaptitude professionnelle totale ou partielle, si leur origine est professionnelle. Par exemple, un employé peut démontrer avoir développé une maladie professionnelle comme la dépression après avoir été victime de harcèlement au travail.

Une inaptitude et le licenciement qui peut en découler sont des épreuves souvent difficiles à appréhender. Vos élus et représentants Autrement Solidaires sont donc là pour vous aider. C'est toujours mieux d'avoir un AS dans son jeu.



Parce que la solidarité n'est plus une option



Adhérez en ligne