DISPOSITIFS & FINANCEMENT

Inaptitude professionnelle

Aussi écrit : inaptitude professionnelle - inaptitude au poste - inaptitude au poste de travail - inaptitude médicale - licenciement pour inaptitude - avis d'inaptitude - déclaration d'inaptitude

DÉFINITION

L'inaptitude professionnelle est le constat, par le médecin du travail, qu'un salarié ne peut plus tenir son poste, aucun aménagement ni adaptation du poste n'étant possible. L'employeur doit en principe lui proposer un autre emploi adapté. À défaut, un licenciement pour inaptitude est possible, avec des indemnités plus élevées si l'origine est professionnelle. Elle se distingue de l'invalidité et de la RQTH.

« Le médecin du travail vient de me déclarer inapte à mon poste : est-ce que je perds mon emploi, et que me reste-t-il comme possibilités ? » L'inaptitude professionnelle est un constat médical posé sur un poste. Selon l'article L. 4624-4 du Code du travail, le médecin du travail « déclare le travailleur inapte à son poste de travail » lorsqu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible et que l'état de santé justifie un changement de poste. Il peut juger le salarié apte à un autre emploi adapté, mais son avis peut aussi indiquer que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement. Cette fiche porte sur le secteur privé.

Ce que disent les textes, en six repères

Qui déclare l'inaptitude

- Ce que disent les textes officiels : Le médecin du travail, et non le médecin traitant

Avant l'avis

- Ce que disent les textes officiels : Un examen médical au moins, l'étude du poste et des conditions de travail, un échange avec l'employeur, parfois un second examen sous 15 jours

Contenu de l'avis

- Ce que disent les textes officiels : Des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement

Contestation

- Ce que disent les textes officiels : Devant le conseil de prud'hommes, dans les 15 jours de la notification, selon la procédure accélérée au fond

Obligation de l'employeur

- Ce que disent les textes officiels : Proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié, sauf mention expresse dans l'avis

Salaire

- Ce que disent les textes officiels : Pas de rémunération le 1er mois de recherche d'un emploi, sauf dispositions conventionnelles, puis reprise du salaire si ni reclassement ni licenciement

Reclassement, puis licenciement

L'employeur propose un autre emploi approprié, dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe situées en France, lorsque la permutation du personnel y est possible. La proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail, qui indique aussi si le salarié peut suivre une formation le préparant à un poste adapté. L'emploi doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédent. Vous pouvez être accompagné (services de santé au travail, Cap emploi, France Travail) et vous êtes libre de refuser le poste.

Le contrat ne peut être rompu que dans quatre cas : l'employeur justifie qu'il ne peut proposer aucun emploi,

vous refusez l'emploi proposé, l'avis mentionne que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé, ou que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement (art. L. 1226-2-1). La procédure est celle du licenciement pour motif personnel. Si l'employeur ne peut pas vous reclasser, il vous en indique les motifs par écrit.

Origine professionnelle ou non : ce que cela change

Pendant le 1er mois

- Origine non professionnelle (maladie, accident de la vie courante) : Pas de salaire, sauf dispositions conventionnelles
- Origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) : Indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) versée par la CPAM ou la MSA, un mois au maximum

Indemnité de licenciement

- Origine non professionnelle (maladie, accident de la vie courante) : Indemnité légale, ou conventionnelle si elle est plus favorable, à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus
- Origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) : Indemnité spéciale au moins égale au double de l'indemnité légale, sans condition d'ancienneté

Préavis

- Origine non professionnelle (maladie, accident de la vie courante) : Ni préavis ni indemnité compensatrice, sauf dispositions conventionnelles
- Origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) : Indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis

En origine professionnelle, un refus abusif du reclassement, c'est-à-dire d'un poste conforme aux préconisations du médecin du travail et sans modification du contrat, prive de ces indemnités : seule l'indemnité légale reste due. Si le poste proposé vous paraît incompatible avec les recommandations du médecin, l'employeur doit solliciter à nouveau son avis, a jugé la Cour de cassation le 22 octobre 2025.

Chômage

Le licenciement pour inaptitude est une perte involontaire d'emploi. France Travail cite l'inaptitude parmi les motifs de licenciement permettant de prétendre à l'ARE, à condition de remplir les autres critères. Des différés d'indemnisation et un délai d'attente peuvent s'appliquer.

Les voies de reconversion ouvertes

- La formation, avec l'appui du médecin du travail. Son avis comporte des indications sur la capacité à suivre une formation préparant à un poste adapté.
- Le CPF. Vos droits restent acquis si vous perdez votre emploi. Pour le travailleur reconnu handicapé et pour la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec une incapacité permanente d'au moins 10 %, il est alimenté de 800 € par année de travail jusqu'à 8 000 €, contre 500 € et 5 000 € en règle générale.
- Le projet de transition professionnelle (PTP). Il permet à un salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante en vue de changer de métier. Il demande en principe 24 mois d'activité salariée dont 12 dans l'entreprise. Cette ancienneté n'est pas exigée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont les travailleurs reconnus handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi après un licenciement pour inaptitude sans suivre de formation entre-temps, ni pour celui qui a connu, dans les 24 mois avant sa demande, une absence due à une maladie professionnelle, ou d'au moins six mois due à un accident du travail, une maladie ou un accident non professionnel.
- La RQTH, quand elle s'applique. C'est une décision administrative de la CDAPH, via la MDPH, distincte de l'inaptitude. Elle concerne les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique, et elle ouvre des

mesures pour le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Elle n'est pas obligatoire pour travailler ou se former, et la demande est strictement personnelle.
- Un métier à tester. Le salarié menacé d'inaptitude peut demander une PMSMP, dans une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion.

Deux situations concrètes

Un poste proposé qui ne convient pas. Prenons un salarié de 52 ans, magasinier, dont le dos ne supporte plus le port de charges. Le médecin du travail le déclare inapte à son poste, avec des indications de reclassement. L'employeur lui propose un autre emploi. Le salarié estime que ce poste ne respecte pas les recommandations du médecin : l'employeur doit alors solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail.

Un reclassement impossible. Prenons une salariée de 46 ans, déclarée inapte à la suite d'un accident du travail, dont l'avis mentionne que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'employeur peut engager la procédure de licenciement pour motif personnel. Elle a droit à l'indemnité spéciale de licenciement, sans condition d'ancienneté, et à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui du préavis. Elle peut demander l'ARE si elle remplit les conditions et préparer la suite : son CPF reste acquis, avec 800 € par année de travail si l'accident a laissé une incapacité permanente d'au moins 10 %.

Les erreurs fréquentes

- Confondre inaptitude, invalidité et RQTH : le médecin du travail prononce la première, le médecin conseil de la Sécurité sociale décide de la deuxième, la CDAPH de la troisième.
- Laisser passer les 15 jours pour contester l'avis, quand le désaccord porte sur des éléments de nature médicale.
- Refuser un poste conforme aux préconisations du médecin, sans modification du contrat : en origine professionnelle, ce refus est abusif.
- Attendre le licenciement pour penser à la suite : la PMSMP s'ouvre au salarié menacé d'inaptitude, et une visite de pré-reprise peut être demandée pendant l'arrêt.
- Oublier de s'inscrire à France Travail dans les 12 mois suivant la fin du contrat.

Questions fréquentes

Mon médecin traitant peut-il me déclarer inapte ?

Non. L'inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise. Pendant un arrêt de travail, seule une visite de pré-reprise peut être organisée, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale, jamais de l'employeur.

L'employeur peut-il me licencier dès l'avis d'inaptitude ?

Pas toujours : il doit d'abord rechercher un reclassement, sauf mention expresse dans l'avis. Aucun délai légal n'est imposé pour cette recherche, mais si, au bout d'un mois, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, le salaire reprend.

Et si je suis en CDD ?

Le CDD peut être rompu de manière anticipée dans les mêmes situations. L'indemnité de rupture est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, ou à son double si l'inaptitude est d'origine professionnelle.

Pour votre reconversion

Une inaptitude porte sur un poste. Elle oblige à regarder ailleurs, avec des droits que beaucoup ignorent. Faites le point sur ce que votre santé permet aujourd'hui et sur le métier qui pourrait vous convenir. La page reconversion après un arrêt maladie traite la reprise après un arrêt long, reconversion avec une RQTH détaille les aides de l'Agefiph et l'accompagnement de Cap emploi, et financer sa reconversion compare les dispositifs. Pour situer

votre projet, le bilan gratuit tient en sept questions et trois minutes, sans inscription pour commencer.

À RETENIR

- Seul le médecin du travail déclare l'inaptitude, à un poste, après examen, étude du poste et échange avec l'employeur. L'avis se conteste devant le conseil de prud'hommes dans les 15 jours.
- L'employeur doit rechercher un reclassement, sauf mention expresse dans l'avis, et ne peut rompre le contrat que dans quatre cas prévus par le Code du travail.
- Origine professionnelle : indemnité spéciale au moins double de l'indemnité légale, sans condition d'ancienneté, et indemnité égale à celle du préavis. Origine non professionnelle : indemnité légale dès 8 mois d'ancienneté, sans préavis.
- Le licenciement pour inaptitude ouvre droit à l'ARE sous conditions. CPF, projet de transition professionnelle, RQTH et PMSMP peuvent être mobilisés selon la situation.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- service-public.gouv.fr - Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie (F726, vérifié le 23 mai 2025) https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F726 (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Le salarié perçoit-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ? (F31225, vérifié le 11 août 2025) https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31225 (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail (F15341, vérifié le 23 mai 2025) https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F15341 (consulté 2026-10-25)
- Code du travail, article L. 4624-4 (déclaration d'inaptitude) - Légifrance https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024926 (consulté 2026-10-25)
- Code du travail, articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 (reclassement et licenciement) - Légifrance (art. L. 1226-2) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653236 (consulté 2026-10-25)
- Code du travail, article L. 6323-17-2 (projet de transition professionnelle) - Légifrance https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047452262 (consulté 2026-10-25)
- France Travail - Ai-je droit à l'allocation chômage (ARE) ? https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lallocat/ai-je-droit-a-lallocation-chomag.html (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Compte personnel de formation (CPF) d'un salarié du secteur privé (F10705, vérifié le 27 juin 2026) https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F10705 (consulté 2026-10-25)
- service-public.gouv.fr - Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ? (F1650, vérifié le 24 mars 2026) https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1650 (consulté 2026-10-25)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion adulte. Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/inaptitude-professionnelle
Diffusion libre - citation appréciée.

Scanner pour ouvrir le PDF