Liaisons sociales quotidien

DOSSIER N°
133 2026

// le dossier pratique

Comment est reconnue l'inaptitude physique ?

Examens médicaux, avis d'inaptitude, recours

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 04/26

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 prévention en 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 sept. 2019, n° 17-22.863 P+B). **Ni** le **médecin-conseil** de la Sécurité sociale, ni une **commission médicale statutaire** (Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012, à propos de la RATP), ni le médecin praticien correspondant (C. trav., art. R. 4623-44) ne peuvent émettre d'avis d'inaptitude. 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 **Institué par une loi du 2 août 2021 afin de remédier à la pénurie de médecins du travail, le médecin praticien correspondant est un médecin de ville non spécialiste en médecine du travail qui doit donc suivre une formation théorique en santé au travail d'au moins 100 heures et passer au moins trois jours d'observation dans un service de santé au travail. Il exerce ses missions dans le cadre d'un protocole conclu avec un service interentreprises, protocole qui doit définir les types d'examens médicaux ou de visites qui lui sont confiés. S'il est ainsi autorisé à contribuer au**

suivi médical de travailleurs, il ne peut proposer de mesures d'aménagement ni déclarer un travailleur inapte à son poste de travail (C. trav., art. R. 4623-41 et R. 4623-44).

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 (C. trav., art. R. 4624-34). Le médecin du travail peut alors constater l'inaptitude, y compris au cours de la **suspension** du **contrat de travail** (Cass. soc., 24 mai 2023, n°22-10.517 B). Le **médecin du travail** peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. Le fait que ce dernier soit à l'initiative de la visite n'a aucune incidence sur la validité de l'avis d'inaptitude émis à cette occasion (Cass. soc., 11 mars 2026, n°24-21.030 B ; voir l'actualité n°19492 du 19 mars 2026) ;
– lors d'une **visite de reprise**. Celle-ci est obligatoire après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail ou d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, sauf si le salarié a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail lors de laquelle le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise. Malgré cette exception, issue du décret n°2026-503 du 12 juin 2026, le médecin du travail, l'employeur ou le travailleur peut demander que la visite de reprise ait lieu (C. trav., art. R. 4624-31 et R. 4624-32). Lorsqu'elle s'impose, l'employeur doit organiser la visite de reprise dès qu'il a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, sans pouvoir exiger du salarié qu'il revienne préalablement travailler (Cass. soc., 3 juill. 2024, n°23-13.784 B). Par ailleurs, l'avis d'inaptitude émis lors d'une visite de reprise demeure valable, peu important que le salarié soit à nouveau en arrêt de travail à la date prévue pour cette visite (Cass. soc., 10 déc. 2025, n°24-15.511 B). 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 janv. 2015, n°s 13-20.126 et 13-21.281) ;

VISITE DE REPRISE : LA DURÉE MINIMALE D'ABSENCE INDIQUÉE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE PRÉVAUT

La durée minimale d'absence pour maladie non professionnelle, à l'issue de laquelle l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise, a été modifiée à plusieurs occasions depuis 2012 pour atteindre 60 jours actuellement. Toutefois, nombre de **conventions collective**s n'ont pas **actualisé** leurs dispositions en conséquence et continuent ainsi à se référer aux anciennes durées. La Cour de cassation a récemment fait le choix de faire prévaloir ces stipulations conventionnelles plus favorables au salarié, nonobstant toute modification ultérieure des dispositions réglementaires (Cass. soc., 6 mai 2026, n°24-13.599 B ; voir l'actualité n°19534 du 26 mai 2026).

– 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 **suivi 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** 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 par le médecin du travail préalablement à la reprise du travail, après un arrêt de travail de plus de 30 jours (d'origine professionnelle ou non), à l'initiative de celui-ci, 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). La Cour de cassation a admis la possibilité de constater l'inaptitude pendant une visite médicale organisée à la **demande** du **salarié** pendant la **suspension** de son contrat de travail dans le cadre de l'article R. 4624-34 du Code du travail (Cass. soc., 24 mai 2023, n°22-10.517 B précité). Cette jurisprudence peut donc laisser penser que l'inaptitude pourrait être constatée lors d'une visite de préreprise (cette dernière ayant lieu pendant une suspension de contrat). Toutefois, il convient d'être vigilant car l'arrêt ne vise pas spécifiquement la visite de préreprise. Par ailleurs, l'objet de la visite de préreprise est strictement encadré par les articles R. 4624-29 et R. 4624-30 qui ne prévoient pas la possibilité pour le médecin du travail de se prononcer sur l'inaptitude du salarié.

À NOTER **Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, formuler des préconisations de reclassement et des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle. À cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise (C. trav., art. R. 4624-30). Pour plus de détails sur le suivi médical des salariés : voir le dossier juridique -Santé- n°226/2025 du 15 déc. 2025.**

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

Une **concertation** doit 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).

À NOTER Depuis la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, 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 est alors 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).

Un avis d'inaptitude peut toutefois être valable, dans certaines circonstances, même sans étude de poste (Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-17.927). Dans cette affaire, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, avait confirmé l'avis d'inaptitude du salarié, au motif que l'absence d'étude de poste était « sans influence ». L'inaptitude ne résultait pas des conditions de travail, « mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées ».

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

Le salarié est déclaré inapte à son poste de travail dès lors que 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 travailleur justifie un changement de poste » (C. trav., art. L. 4624-4).

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).

NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE

En cas de **non-respect par le médecin du travail** des règles de procédure (étude de poste et des conditions de travail, échanges avec le salarié et l'employeur), le conseil de prud'hommes **ne peut déclarer inopposable** à une partie l'avis d'inaptitude (Cass. soc., 17 mars 2021, avis n° 15002 P+I).

Le non-respect des règles de procédure ne suffit pas non plus, à lui seul, à **invalider** l'avis (Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-17.927 B ; voir l'actualité n° 18707 du 5 janv. 2023). Dans cette affaire où l'inaptitude ne résultait pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées, la cour d'appel a estimé que l'absence d'études récentes avait été sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail.

Lors d'une **contestation**, qui ne peut porter que sur le **sens** de l'**avis** du **médecin du travail**, le juge doit seulement rechercher si le salarié est effectivement inapte à son poste. Pour mener à bien cette mission, il peut examiner les **éléments de toute nature** sur lesquels le médecin du travail s'est fondé, notamment les études et le contenu des échanges afin de vérifier la pertinence de l'avis. L'irrespect des règles de forme peut être pris en compte : l'employeur ou le salarié peut démontrer en quoi le vice de procédure est de nature à affecter le sens de l'avis ; un vice de procédure peut aussi conduire le juge à ordonner une mesure d'instruction (Cass. soc., 17 mars 2021, avis n° 15002 P+I précité).

L'avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur **par tout moyen** lui conférant une **date certaine** (lettre avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé ou envoi électronique, etc.). Pour l'envoi électronique, c'est au juge, en cas de contestation de l'avis, qu'il appartiendra de déterminer si le moyen utilisé assure la datation de l'acte (Q/R min. Trav., « Recours contre un avis d'inaptitude », actualisé le 6 juill. 2026). 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. 4624-55). Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans ce dossier (C. trav., art. R. 4624-44).

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).

Un **modèle** d'avis d'inaptitude a été défini par arrêté à effet du 1er juillet 2025 (A. 3 mars 2025, NOR : TSST2505247A, JO 15 mars, modifiant A. 16 oct. 2017, NOR : MTRT1716161A, JO 21 oct.). Ce modèle a été modifié en dernier lieu, à effet du 1er juin 2026, afin de suppri-

mer à droit constant, les références au numéro de matricule INS (NIR ou NIA) ou numéro de sécurité sociale, qui permet au corps médical d'identifier et distinguer chaque patient (A. 6 mai 2026, NOR : TRST2611602A, JO 10 mai, modifiant A. 16 oct. 2017 précité).

À NOTER L'erreur, figurant dans l'avis d'inaptitude, sur la dénomination du poste occupé par le salarié n'est pas de nature à affecter la validité de l'avis, dès lors que le médecin du travail réalise une étude de poste du salarié, et vérifie concrètement les conditions d'exercice des fonctions et échange avec l'employeur (Cass. soc., 16 juin 2021, nº20-10.386).

… 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 Sur l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur : voir le dossier pratique -Santé- nº134/2026 du 30 juill. 2026.

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), la mention d'une **dispense** de **reclassement** sur un avis d'inaptitude (Cass. soc., 3 juill. 2024, nº23-14.227 B ; voir le dossier jurisprudence théma -Santé- nº33/2025 du 18 févr. 2025).
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. précité).

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**. La contestation n'est possible que dans le délai de 15 jours (et non lors de la contestation du licenciement) dès lors que l'avis mentionne les voies et délais de recours (Cass. soc., 7 déc. 2022, nº21-23.662 B). Passé ce délai, la contestation est irrecevable, le dépassement du délai constituant une fin de non-recevoir, et l'avis s'impose alors aux parties comme au juge.
Si l'**avis** d'inaptitude est **remis en main propre**, le délai de contestation ne court qu'à partir de l'**émargement** ou du récépissé (Cass. soc., 2 mars 2022, nº20-21.715 B). Dans une affaire où aucun élément ne permettait d'établir que l'avis dactylographié avait été remis personnellement au salarié à l'issue de la visite, son recours introduit six semaines après l'avis a été jugé recevable (Cass. soc., 13 déc. 2023, nº22-21.168 B).
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. précité).

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

LE RÔLE DU MÉDECIN-INSPECTEUR DU TRAVAIL

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 (C. trav., art. L. 4624-7, II). Cette intervention du médecin-inspecteur du travail n'est pas contraire à l'exigence d'un procès équitable garanti par l'article 6 § 1 de la CEDH et n'affecte pas son impartialité, bien qu'il puisse être amené, en raison de son statut, à conseiller des médecins du travail (Cass. soc., 10 janv. 2024, nº22-13.464 B).
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 récusé 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 (C. trav., art. R. 4624-45-2). Le conseil de prud'hommes qui constate qu'aucun médecin-inspecteur du travail n'est disponible pour réaliser la mesure d'instruction – qu'il se heurte à des refus ou à des silences valant refus – peut désigner un médecin expert en lieu et place (Cass. soc., 22 mai 2024, nº22-22.321 B+R). Contrairement au ministère du Travail (Q/R min. Trav. précité), la Cour de cassation n'exige pas que l'expert dispose d'une qualification en médecine du travail. Selon le questions-réponses du ministère, « le juge 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 (sans qu'il soit nécessaire qu'il figure dans la rubrique "Médecine du travail" de la liste)».

LES MESURES D'INSTRUCTION

Le conseil de prud'hommes peut ordonner « **toutes mesures d'instruction** ». La formule renvoie aux « mesures d'instruction exécutées par un technicien » prévues par les articles 232 et suivants du Code de procédure civile et laisse une large latitude à la juridiction prud'homale dans l'étendue de la mission confiée au médecin-inspecteur (Rapport de Mme Ruymbeke sur le pourvoi n°21-17.927). L'**expert désigné** se fait remettre les pièces contenues dans le dossier médical en 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. Il peut entendre le médecin du travail (Rapport préc.).
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. précité).
De son côté, afin de concilier le respect du principe du contradictoire et le respect du secret médical, l'**employeur** peut **mandater** un **médecin**. Le médecin-inspecteur du travail n'est tenu de communiquer à ce dernier que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance (Cass. soc., 13 déc. 2023, n°22-21.168 B). 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 juill. 1991, art. 40 ; Q/R min. Trav. précité).

QUELS SONT LES EFFETS DU RECOURS ?

L'exercice du recours contre l'avis d'inaptitude ne **suspend pas** le **délai** légal d'**un mois** suivant la déclaration d'inaptitude (C. trav., art. L. 1226-4), au-delà duquel l'employeur doit **reprendre** le **versement** de la **rémunération** du salarié qui n'a été ni licencié ni reclassé (Cass. soc., 10 janv. 2024, n°22-13.464 B). L'employeur doit donc reprendre le versement du salaire à l'issue du délai d'un mois, quand bien même le juge n'aurait pas encore statué sur le recours.
De même, le **recours** contre l'avis d'inaptitude **n'empêche pas** de **poursuivre** la **procédure de licenciement**. La Cour de cassation a en effet récemment précisé que « la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail n'est **pas subordonnée** à la **décision préalable** du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin » (Cass. soc., 19 mars 2025, n°23-19.813 B). L'employeur peut donc procéder à la rupture sur le fondement de l'avis contesté, sans attendre la décision du juge. En ce sens, le questions-réponses du ministère du Travail précise d'ailleurs que la saisine du conseil de prud'hommes « ne suspend pas le **caractère exécutoire et impératif** de l'avis initial du médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-6) ». Et si cet avis fait état d'un cas de dispense de reclassement légalement admis (C. trav., art. L. 1226- 2-1 et L. 1226-12), comme c'était le cas dans l'affaire tranchée le 19 mars 2025, l'employeur est dispensé de rechercher au préalable un autre emploi disponible.
En pratique, l'employeur a tout intérêt à attendre la décision du conseil de prud'hommes et suspendre toute décision de licenciement. En effet, il prend le **risque** que la décision du conseil de prud'hommes substitue à l'avis d'inaptitude contesté un **avis d'aptitude**. Or, si l'arrêt du 19 mars ne précise pas les conséquences de la remise en cause ultérieure de l'avis dans le cadre du recours en contestation, la chambre sociale a déjà eu l'occasion de juger, sous l'empire du régime antérieur, que le licenciement prononcé sur le fondement d'un avis valablement émis, mais ultérieurement annulé à la suite d'un recours n'est pas nul mais **privé de cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 31 mars 2016, n°14-28.249 D).

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).
Le juge qui fait droit au recours exercé à l'encontre de l'avis d'inaptitude est ainsi tenu de statuer sur le fond de l'affaire et de **substituer** sa **propre décision** à l'avis litigieux, dont il ne peut prononcer la simple annulation (Cass. soc., 25 oct. 2023, n°22-18.303 B).
Selon nous, la jurisprudence antérieure rendue sur cette question a vocation à s'appliquer. Si, à la suite de 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 févr. 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 nov. 2008, n°07-43.598).

VOIR AUSSI

- Reclasser un salarié inapte : voir le dossier pratique -Santé- n°134/2026 du 30 juill. 2026 à paraître
- Licenciement du salarié inapte : voir le dossier pratique -Santé- n°135/2026 du 31 juill. 2026 à paraître

LAMY LIAISONS
Académie

Référent Santé Sécurité au Travail

Maîtriser la réglementation et intégrer les outils SST

OBJECTIFS

- Connaître les principaux enjeux de la sécurité et de la santé au travail SST
- Évaluer les risques professionnels et identifier les facteurs de pénibilité
- Mettre en œuvre les leviers et les outils de la santé - sécurité au travail : méthodologie de l'analyse des accidents du travail, la grille de positionnement et le document unique DUERP
- Définir et mener un plan d'action de mesures préventives et correctives adapté à son entreprise

FORMATEUR(S)

- **Marie-Christine PATON,** Intervenante agréée en prévention des risques professionnels (IPRP), Conseil et audit en santé-sécurité et risques professionnels
- **Karine TOUSSAINT ,** psychologue du travail, spécialisée en droit social appliqué à l'entreprise, vous accompagne depuis 2005 en sécurité et santé mentale au travail

PUBLIC

- Animateurs, chargés, référents et responsables sécurité
- Responsables qualité-sécurité et environnement
- Préventeurs
- Directeurs de sites
- Responsables des services généraux et des ressources humaines

A NOTER :

Cette formation vous permet de répondre à votre obligation de formation de l'article L4644-1 du code du travail

Mesurer les enjeux de la Santé - Sécurité au Travail SST

Construire une démarche de prévention des risques

Replacer le CSE au sein de la démarche globale de prévention

Replacer le référent Santé- Sécurité au Travail SST au sein de la démarche globale de prévention

Participer à l'élaboration du système de management santé-sécurité dans l'entreprise

Analyser les incidents et accidents du travail

Faire face aux cas de harcèlements

Prévenir et faire face aux autres RPS

Prévenir et résoudre les situations à risque dans une démarche globale de prévention

Sécuriser les équipements et les lieux de travail

Gérer les entreprises extérieures

DURÉE **5 jours**
CODE **63109**
Formation accessible en présentiel et en classe virtuelle (au choix)

Pour vos demandes de formation intra-entreprise ou sur-mesure, merci de nous contacter.