

Inaptitude professionnelle : à quoi peut prétendre le salarié ?

MALADIE - INAPTITUDE Publié vendredi 20 mars 2026 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



A la suite du constat d'une inaptitude professionnelle (c'est-à-dire une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle), l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail pour reclasser ou licencier le salarié en cas d'impossibilité de reclassement.

Passé ce délai, si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail, même si le salarié ne fournit aucun travail. Attention, l'obligation de reclassement perdure tant que le contrat de travail n'est pas rompu, même si l'employeur a repris le paiement du salaire.

La reprise du paiement du salaire s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, mais dans le cas d'une inaptitude professionnelle, le salarié peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude versée par la CPAM pendant le délai d'un mois mentionné.

Ce délai n'est pas suspendu par un recours contre l'avis d'inaptitude, par une demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, ni par la délivrance d'un nouvel arrêt de travail.

La reprise du paiement du salaire n'empêche pas de percevoir des indemnités de sécurité sociale : le salarié peut cumuler son salaire avec des indemnités journalières de sécurité sociale (Cass. soc., 1-3-23, n°21-19956).

Lorsque l'employeur est dans l'impossible de reclasser le salarié, le licenciement du salarié pour inaptitude professionnelle lui ouvre droit à des indemnités spécifiques :

► une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable. En revanche, sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié ne peut pas prétendre au double de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cette indemnité est due sans condition d'ancienneté. Le salarié perd le bénéfice de cette indemnité spéciale si l'employeur établit que le refus du reclassement proposé au salarié est abusif. Dans ce cas, le salarié ne perçoit que l'indemnité légale de licenciement

ou, si elle est plus favorable, l'indemnité conventionnelle, à condition que la convention collective ne l'exclut pas. Le refus n'est jamais abusif lorsque le poste de reclassement proposé entraîne une modification du contrat de travail ou est incompatible avec les restrictions d'aptitude constatées par le médecin du travail. En revanche, est abusif, le refus sans motif légitime d'une proposition de reclassement lorsque celle-ci n'entraîne qu'un simple changement des conditions de travail d'un poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé (Cass. soc., 12-1-05, n°02-44643) ;

➤ une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis, même si le salarié ne peut exécuter ce préavis. Le salarié ne peut prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis : « *Vu l'article L. 1226-14 du code du travail : Il résulte de ce texte que le salarié reconnu inapte à reprendre, à l'issue d'une période de suspension provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'emploi occupé précédemment et dont le contrat de travail a été rompu ne peut prétendre au paiement de l'indemnité conventionnelle de préavis prévue par la convention collective applicable à l'entreprise* » (Cass. soc., 20-11-24, n°23-14949).

Cette indemnité compensatrice de préavis ne génère pas de droits à congés payés, contrairement à une véritable indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 23-11-16, n°15-21470 ; Cass. soc., 7-2-24, n°22-15988). Elle est de nature indemnitaire et non salariale (Cass. soc., 4-12-01, n°99-44677).

L'indemnité compensatrice de préavis ne repousse pas la date de cessation du contrat de travail, laquelle intervient à la date de notification du licenciement (Cass. soc., 15-6-99, n°97-15328). Autrement dit, le paiement de cette indemnité par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat de travail. Ainsi, le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement.

En revanche, la période de suspension du contrat due à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle entre bien dans le calcul de l'ancienneté du salarié (Cass. soc., 14-12-11, n°10-23008).

Attention, la période de suspension du contrat de travail du salarié, résultant d'un arrêt de travail consécutif à un accident de trajet, ne peut être prise en considération pour calculer l'ancienneté propre à déterminer le droit à l'indemnité légale de licenciement et son montant (Cass. soc., 11-3-26, n°24-13123).

Si l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié peut obtenir, en plus des indemnités ci-dessus, une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à six mois de salaire (article L 1226-15), cumulable avec l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement.

Depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement dès lors qu'il a proposé un emploi conforme aux préconisations médicales, même s'il ne s'agit que d'une seule proposition. L'employeur n'est donc plus nécessairement tenu de proposer plusieurs postes de reclassement, sauf si le salarié démontre que la proposition de reclassement n'a pas été faite loyalement ou qu'un autre poste conforme aurait pu lui être proposé.

Les membres du CSE doivent être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié inapte, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. L'employeur doit les consulter même s'il estime être dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement (Cass. soc., 5-3-25, n°23-13802). L'avis doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié a été constatée mais avant la proposition d'un poste de reclassement approprié à ses capacités. L'absence de consultation du CSE prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Si le salarié inapte est un salarié protégé, l'inspecteur du travail doit refuser d'autoriser le licenciement (CE, 22-5-02, n°221600).

Pour rappel, l'employeur peut être dispensé de son obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (art. L 1226-2-1 pour l'inaptitude non professionnelle et art. L 1226-12 pour l'inaptitude professionnelle).

La Cour de cassation admet que la formulation de l'avis d'inaptitude n'a pas à reprendre textuellement les termes du code du travail, dès lors que le sens de l'avis est équivalent et qu'il ressort clairement l'impossibilité de tout reclassement (Cass. soc., 26-11-25, n°23-23532). Si l'avis du médecin du travail est ambigu ou ne reprend pas ces mentions, l'employeur doit normalement solliciter des précisions auprès du médecin avant de pouvoir se dispenser de la recherche de reclassement.

Dans ce cas très précis, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude professionnelle, sous réserve de respecter la procédure de licenciement, mais il n'a pas à rechercher de poste de reclassement, ni à consulter le CSE.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Accident du travail](#) [#Arrêt de travail](#) [#Conditions de travail](#) [#CPAM](#) [#CSE](#) [#Inaptitude](#) [#Indemnité](#) [#Licenciement](#)

Partager cet article :



Télécharger

PDF **Veille juridique du 16 au 20 mars 2026**
20 mars - PDF - 528.1 kio

Sur le même sujet

INFO MILITANTE

La pénibilité, grande absente de la réforme des retraites

Faute d'effectifs et d'une véritable prévention des risques professionnels, les conditions de travail des salariés de la santé privée se dégradent, témoigne Franck Houlgatte, secrétaire général de l'union nationale des syndicats FO de ce secteur.

CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement et bénéfice de la protection au titre des accidents du travail et maladies professionnelles

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier, sous peine de nullité, le CDI du salarié, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou (...)

Inaptitude : le salarié peut-il refuser un reclassement ? Quelles en sont les conséquences ?

L'obligation de reclassement s'applique que l'inaptitude du salarié soit temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle et même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Revendications de FO : une liste longue, une détermination forte

L'objectif était certes de présenter aux médias le nouveau bureau confédéral, élu au CCN qui a suivi le XXV^e congrès confédéral de Rouen du 30 mai au 3 juin.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR



Qu'est-ce que FO ?

Notre organisation

Adhérer à FO

Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

