

Le médecin du travail doit-il rendre un avis spécifique pour les salariés percevant une pension d'invalidité ?

Réponse courte

Le médecin du travail doit effectivement rendre un avis médical lors de toute reprise ou maintien en emploi d'un salarié bénéficiaire d'une **pension d'invalidité**, conformément aux articles [L.326-1](#) à [L.326-9](#) du Code du travail. Cet avis porte sur l'**aptitude au poste de travail envisagé**, indépendamment du statut d'invalidité reconnu par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

L'avis peut conclure à l'**aptitude**, l'**aptitude avec réserves** (aménagement nécessaires) ou l'**inaptitude** au poste. Il doit être communiqué par écrit à l'employeur et au salarié dans les trois jours suivant l'examen, sans indication de diagnostic pour respecter le secret médical. Le médecin du travail évalue uniquement la compatibilité entre l'état de santé actuel du salarié et les exigences du poste, sans se prononcer sur le bien-fondé de la pension d'invalidité qui relève exclusivement du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Définition

Un **salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité** est une personne à laquelle la CNAP verse une pension d'invalidité conformément à l'article 187 du Code de la sécurité sociale. Cette pension est accordée lorsque l'assuré, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

Le statut de **bénéficiaire d'une pension d'invalidité** est distinct de la notion d'**inaptitude au poste de travail** qui relève de l'appréciation du médecin du travail. Un salarié peut percevoir une pension d'invalidité tout en étant apte à occuper un poste de travail adapté à ses capacités résiduelles. L'octroi de la pension d'invalidité est subordonné à la condition que l'intéressé renonce à toute activité salariée autre qu'**insignifiante** (revenu ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum par mois).

Questions fréquentes

Le médecin du travail doit-il examiner un salarié qui perçoit une pension d'invalidité ?

Oui, le médecin du travail doit obligatoirement examiner tout salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité lors de l'embauche ou de la reprise de travail après plus de 6 semaines d'absence. Il évalue uniquement l'aptitude au poste de travail envisagé, indépendamment du statut d'invalidité reconnu par la CNAP.

Que se passe-t-il si le médecin du travail déclare le salarié invalide inapte à son poste ?

En cas d'inaptitude, l'employeur ne peut plus employer le salarié à ce poste. Le médecin du travail doit proposer des possibilités de mutation et de transformation du poste, et l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié à un autre poste adapté.

Quelles sont les conclusions possibles de l'avis médical pour un salarié invalide ?

Le médecin du travail peut conclure à l'aptitude (sans restriction), l'aptitude avec réserves (nécessitant des aménagements du poste), ou l'inaptitude au poste. L'avis doit être communiqué par écrit dans les 3 jours suivant l'examen, sans indication de diagnostic pour respecter le secret médical.

Un salarié avec une pension d'invalidité peut-il être déclaré apte au travail ?

Oui, un salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut être déclaré apte à occuper un poste adapté à ses capacités résiduelles. L'activité doit rester 'insignifiante' avec un revenu ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum pour éviter la suspension de la pension.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail intervient obligatoirement lors de l'**examen médical d'embauchage** (article [L.326-1](#)) ou de l'**examen de reprise** après une absence de plus de six semaines (article [L.326-6](#)) pour tout salarié, qu'il soit ou non bénéficiaire d'une pension d'invalidité.

Pour un salarié percevant une pension d'invalidité souhaitant exercer une **activité insignifiante** (au sens de l'article 187 CSS, alinéa 5), le médecin du travail doit :

- Évaluer l'**aptitude au poste de travail** envisagé
- Tenir compte des **capacités résiduelles** du salarié
- Vérifier la **compatibilité** entre l'état de santé et les exigences du poste
- Proposer, le cas échéant, des **aménagements** du poste de travail

Le médecin du travail n'a **pas à se prononcer** sur le maintien ou la suppression de la pension d'invalidité, qui reste de la compétence exclusive du CMSS et de la CNAP.

Modalités pratiques

L'avis du médecin du travail doit être rendu au moyen d'une **fiche d'examen médical** (article [L.326-8](#)) dans les trois jours suivant l'examen. Cette fiche indique l'**aptitude** ou l'**inaptitude** pour le poste envisagé, **sans indication de diagnostic** ni mention du statut d'invalidité CNAP.

Les conclusions possibles sont :

- **Aptitude** : le salarié peut occuper le poste sans restriction
- **Aptitude avec réserves** : le poste nécessite des aménagements (adaptation du poste, réduction du temps de travail, etc.)
- **Inaptitude** : le salarié ne peut pas occuper le poste

En cas d'**inaptitude constatée** (article [L.326-9](#)), le médecin du travail doit :

- Procéder à une **étude du poste** et des conditions de travail
- Effectuer un **réexamen** du salarié après deux semaines, sauf danger immédiat
- Proposer des **possibilités de mutation** et de **transformation du poste**
- Informer le salarié et l'employeur par **lettre recommandée**

L'employeur ne peut **pas continuer à employer** un salarié déclaré inapte à son poste de travail (article [L.326-9](#), paragraphe 3). Il doit dans la mesure du possible l'**affecter à un autre poste**.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au médecin du travail de :

- **Distinguer clairement** le statut d'invalidité CNAP de l'aptitude au poste de travail

Vérifier que l'activité envisagée reste dans les limites d'une **activité insignifiante** (revenu mensuel ? 1/3 du salaire social minimum)

- **Proposer des aménagements** raisonnables du poste de travail pour favoriser le maintien en emploi
- **Informers l'employeur** des contraintes liées au cumul pension d'invalidité + activité professionnelle

L'employeur doit :

- **Respecter strictement** les conclusions du médecin du travail

Veiller à ce que la rémunération proposée ne dépasse pas le plafond d'activité insignifiante pour éviter la suspension de la pension d'invalidité

Documenter toutes les démarches d'adaptation du poste ou de recherche d'un poste alternatif

Le salarié ou l'employeur peut **contester** l'avis du médecin du travail en introduisant une **demande en réexamen** auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de 40 jours (article [L.327-1](#)). Un recours est ensuite possible devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.326-1	Examen médical d'embauchage obligatoire
Article L.326-6	Examen médical de reprise après 6 semaines d'absence
Article L.326-8	Fiche d'examen médical, communication dans les 3 jours
Article L.326-9	Procédure de constatation d'inaptitude au poste
Article L.327-1	Demande en réexamen auprès du médecin-chef de division
Code de la sécurité sociale	
Article 187	Définition de l'invalidité, conditions d'octroi de la pension
Article 187, alinéa 5	Notion d'activité salariée insignifiante (? 1/3 SSM)

Le médecin du travail évalue **uniquement l'aptitude au poste de travail**, pas le statut d'invalidité CNAP. Un salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut être déclaré **apte** à un poste adapté dans la limite d'une activité insignifiante. Le dépassement du plafond de revenus autorisé (1/3 du salaire social minimum) entraîne la **suspension de la pension d'invalidité** par la CNAP. L'employeur doit impérativement solliciter l'avis du médecin du travail avant toute embauche ou reprise de travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.