

# L'inaptitude reconnue donne-t-elle droit à une pension d'invalidité ?

## Réponse courte

Non — la reconnaissance de l'inaptitude au poste par le médecin du travail (Art. [L.326-9](#) CDT) ne donne pas automatiquement droit à une pension d'invalidité. Ce sont deux procédures distinctes et indépendantes. Seule la décision du **Conseil médical de la sécurité sociale (CMSS)** constatant une invalidité totale et permanente empêchant toute activité professionnelle rémunérée permet l'octroi de la pension d'invalidité par la **CNAP** (Caisse nationale d'assurance pension).

Un salarié déclaré inapte à son poste peut ainsi ne pas remplir les critères de l'invalidité au sens de l'assurance pension — et inversement, un salarié invalide au sens CSS peut être apte à certains postes de travail adaptés.

## Définition

**Inaptitude au poste** (Art. [L.326-9](#) CDT) : incapacité médicale constatée par le médecin du travail à exercer un poste de travail précis, constatée après étude du poste et de ses conditions, et notifiée par lettre recommandée à l'employeur et au salarié. Elle déclenche une obligation de reclassement (Art. [L.551-1](#) et s. CDT).

**Invalidité** (Art. 187 CSS) : état d'incapacité totale et permanente — reconnu par le CMSS — d'exercer **toute activité rémunérée quelconque** (pas seulement le dernier poste). Elle ouvre droit à la pension d'invalidité servie par la CNAP.

## Conditions d'exercice

Critère	Inaptitude au poste	Pension d'invalidité
<b>Autorité décisionnelle</b>	Médecin du travail compétent	CMSS (Conseil médical sécurité sociale)
<b>Portée</b>	Incapacité au poste précis	Incapacité à <b>toute</b> activité rémunérée
<b>Durée</b>	Transitoire ou définitive	Permanente (révisable)
<b>Stage d'assurance</b>	Non requis	<b>12 mois</b> au cours des 3 ans précédant la demande (sauf accident du travail ou maladie professionnelle)
<b>Âge limite</b>	Aucun	Moins de <b>65 ans</b>
<b>Démarche</b>	Initiée par médecin du travail	Demande à introduire par le salarié auprès de la CNAP
<b>Base légale</b>	Art. <u>L.326-9</u> CDT	Art. 187 et s. CSS (Livre III)

## Modalités pratiques

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur est tenu de **ne pas maintenir** le salarié au poste déclaré inapte (Art. L.326-9(3) CDT) et doit dans la mesure du possible l'**affecter à un autre poste adapté** (Art. L.326-9(4) CDT). Si l'effectif est ? 25 salariés et que le salarié remplit les conditions d'ancienneté ou de certification, le médecin du travail saisit la **Commission mixte** pour décider d'un reclassement professionnel interne ou externe (Art. L.326-9(5) CDT).

Si aucun reclassement n'est possible, le contrat peut être résilié pour inaptitude — mais ce licenciement ne donne **pas automatiquement** droit à la pension d'invalidité. Le salarié doit introduire une demande **distincte** auprès de la **CNAP**, accompagnée d'un dossier médical complet. Le CMSS instruit le dossier et statue sur l'existence de l'invalidité totale et permanente au sens de l'Art. 187 CSS.

Si l'invalidité est reconnue, la pension prend effet à compter du mois suivant la décision. En cas de refus, un recours est possible devant le **Conseil arbitral des assurances sociales** dans les 40 jours.

## Pratiques et recommandations

Informez systématiquement les salariés déclarés inaptés que la reconnaissance d'inaptitude n'ouvre pas automatiquement droit à la pension d'invalidité — ces deux notions relèvent de régimes juridiques distincts. Orientez le salarié vers la CNAP pour l'introduction d'une demande formelle de pension d'invalidité si son état de santé le

justifie, tout en poursuivant parallèlement la procédure de reclassement imposée par le Code du travail.

Conserver une traçabilité complète des démarches de reclassement engagées après la notification d'inaptitude (recherches de poste, propositions faites au salarié, réponses obtenues) — ces éléments seront déterminants en cas de contestation du licenciement pour inaptitude devant le Tribunal du travail.

Respecter la confidentialité des données médicales du salarié lors de la gestion de la procédure d'inaptitude, conformément à l'Art. [L.261-1](#) CDT et au RGPD. Les informations transmises au [CCSS](#) ou à la CNAP doivent l'être dans le cadre strict des démarches légalement requises.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.326-9</a> Code du travail</b>	Constat d'inaptitude par le médecin du travail — notification, obligations employeur
<b>Art. <a href="#">L.551-1</a> et s. Code du travail</b>	Reclassement professionnel interne et externe — conditions et procédure
<b>Art. <a href="#">L.125-4</a> Code du travail</b>	Cessation du contrat de travail pour pension d'invalidité
<b>Art. 187 CSS (Livre III)</b>	Conditions d'octroi de la pension d'invalidité
<b>Art. 193 CSS</b>	Révision ou retrait de la pension d'invalidité
<b>Art. 454 CSS</b>	Recours devant le Conseil arbitral — délai 40 jours
<b>Art. <a href="#">L.261-1</a> Code du travail</b>	Protection des données médicales dans les relations de travail

La distinction entre inaptitude (droit du travail — médecin du travail) et invalidité (sécurité sociale — CMSS/CNAP) est fondamentale : un salarié peut être inapte à son poste sans être invalide au sens CSS, et inversement. L'employeur ne peut pas se substituer au CMSS pour apprécier l'invalidité — seul le CMSS dispose de cette compétence. Le licenciement pour inaptitude sans tentative sérieuse de reclassement expose l'employeur à une action en licenciement abusif devant le Tribunal du 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.