

FORMULATIONS « ADOPTÉES » POUR DECLARER UNE INAPTITUDE DANS UN CONTEXTE RPS

Problématique: trouver la formulation « miracle » qui permette au médecin du travail de « se protéger » tout en respectant sa déontologie.

Depuis, des discussions qui s'éternisent

1. Formule de départ :

« Inapte à son poste de travail, pourrait occuper *****un poste similaire dans un autre contexte organisationnel et relationnel »

- Formule stigmatisante pour l'employeur (remise en cause directe de son management et engage sa responsabilité)
- Potentialise la plainte de harcèlement moral du salarié contre l'entreprise.
- Expose à une contestation de l'employeur (risque de devenir chronophage et énergivore pour le MDT qui devra se justifier devant différentes instances).

Commentaire [MSOffice1]:

Variantes :

« Mais peut travailler à un poste ... »

« Serait médicalement apte pour un poste ... »

2. formulation de la « veille juridique » **GIMS**

«Mais peut travailler à un poste similaire dans un environnement différent»

- Trop général pour certains (l'employeur demande précisions)
- Mais la formulation proposée a été validée par de nombreux SST, nota Nord de la France selon la veille juridique.
- Ne préjuge pas des causes et ne remet pas directement en cause le management.

Commentaire [MSOffice2]:



La revue de presse
du groupe
veille juridique

3. INSTNF du 22.05.2015

« Inapte à son poste mais peut travailler dans un autre service, une autre unité, un autre établissement... ».

Commentaire [MSOffice3]: « Dans un autre service uniquement » serait trop restrictif

- Moins vague et ne remet pas non plus directement en cause le management.

4. Formation AFOMETRA aptitude/ inaptitude

« Inaptitude au poste occupé, l'état de santé actuel du salarié ne permet pas de formuler des propositions de reclassement professionnel au sein de l'entreprise »

Commentaire [MSOffice4]:
Les textes et notamment la circulaire de 2004 vous imposent de formuler des capacités résiduelles de reclassement et à défaut de dire **pour quelles raisons** vous ne pouvez pas formuler de propositions de reclassement

- Mais renvoie la problématique sur le salarié * et non sur l'employeur
- Si le MDT est réinterrogé par l'employeur, il doit maintenir sa position

Commentaire [u5]:
DONC
SUIVANT LA FORMULATION, ON RENVOIE LA PROBLEMATIQUE SOIT SUR LE SALARIE ET SA SANTE SOIT SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOYEUR.

Conclusion:

Aucune formulation n'est totalement satisfaisante

Vous êtes libres de la rédaction

(Mais n'oublions pas que c'est le médecin (et non le salarié) qui assumera ses écrits et devra pouvoir les justifier si l'employeur conteste.)

DONC SUIVANT LA FORMULATION ON RENVOIE LA PROBLEMATIQUE SUR LE SALARIE ET SA SANTE OU SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOYEUR

1. Si inaptitude au poste de travail pour problèmes psychosociaux importants (harcèlement, gros conflit) et que le salarié ne peut absolument pas rester dans l'entreprise :

Possibilité de mentionner sur la fiche de visite :

1°. « Inapte au poste de travail actuel au sein de la structure (ou de l'entreprise) ...
Pourrait occuper le même type de poste dans un autre contexte organisationnel et relationnel.
Il pourrait être fait appel à un médiateur afin de trouver une solution adaptée »*.

* Pour la médiation, elle est prévue par le code du travail mais elle ne rentre pas dans la prévention donc ce n'est pas approprié

2. Dans le domaine d'inaptitude pour syndrome anxio/dépressif quel qu'en soit l'origine (État antérieur,).

On peut reprendre des caractéristiques du travail que le salarié ne peut pas faire.

On peut très souvent trouver une autre raison et ne conserver la première formule qui est proposée qu'aux cas avérés (10% des salariés qui le revendiquent ?).

2°. Inapte au poste occupé,
- serait médicalement apte pour un poste
Sans contrainte de temps, sans charge mentale élevée, sans contact avec le public exigeant une charge émotionnelle importante....
Pas de travail isolé ...
Pas déplacements professionnels...
Formuler les capacités résiduelles restantes liées à l'état de santé pour formuler des propositions de reclassement.

* L'employeur devra trouver un reclassement professionnel que le salarié acceptera ou refusera sans avoir à justifier de son motif de refus ce qui permet au salarié d'être licencié, c'est à dire d'avoir ce qu'il désire et le reste, ses indemnités et chômage.



NOUVELLES PERSPECTIVES ET NOUVELLES QUESTIONS ?
Avec la Loi du 17 août 2015 (Loi Rebsamen)

Désormais, le législateur est venu prévoir avec la Loi du 17 août 2015 un troisième motif permettant à l'employeur de licencier le salarié déclaré inapte **consécutivement à un AT ou une MP**.

Q : Les pathologies psychiques d'origine professionnelles hors tableau MP (si lien direct et essentiel avec le travail et si IPP > 25%) sont-elles concernées ?

Ainsi, si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que

« Tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé »

Alors, l'employeur peut également rompre le contrat de travail (Nouvel alinéa de l'article L. 1226-12 précité).

Question : Pour autant, l'employeur sera-t-il dispensé de rechercher un reclassement ?

*Pour rappel :

Initialement, il était prévu que si le médecin du travail signale dans son avis d'inaptitude qu'un reclassement serait préjudiciable à la santé du salarié, alors l'employeur serait dispensé d'une recherche de reclassement.

En outre il était également mentionné que l'employeur serait réputé avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement dès lors que le salarié, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, refusait une proposition d'adaptation / de reclassement, laquelle était d'une part conforme aux prescriptions médicales et d'autre part n'entraînait pas de modification du contrat de travail.



AUTRES CAS DE FIGURE :

Pas d'éléments suffisants pour envisager une démarche vers une inaptitude définitive mais le salarié ne peut pas travailler:

« L'état de santé du salarié ne lui permet pas de reprendre son poste de travail actuel, nécessite des soins*. A revoir à la suite de l'arrêt maladie »

(Cocher inapte ?)

Eviter la formulation « inapte temporaire » qui laisse beaucoup d'ambiguïté et laisse supposer qu'on s'achemine vers une inaptitude définitive

Commentaire [u6]: Variante
« L'aptitude étant impossible à déterminer, doit être temporairement retiré du milieu du travail, doit revoir son médecin traitant. A revoir lors de la reprise du travail* »