

Compréhension et contestation de l'avis d'inaptitude formulé par le MdT

Dr Marie-Hélène CERVANTES
Médecin Inspecteur du Travail
17 Janvier 2012

« APTE »...

- Activité quotidienne, mais...
- Pas de définition dans le CT
- Les termes « aptitude, inaptitude » sont cités dans plusieurs articles du code

Sans définition de l'aptitude

- Palliatif réglementaire:
- 16 septembre 2002, le conseil d'état
- Dans le contexte de la non contre indication à être exposé aux produits CMR
 - « les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre génétique, comportemental ou historique pour apprécier les risques que courent individuellement les salariés à être exposés à des CMR... »
 - Eléments...non précisés

Donc, chacun a sa définition?

Pour le salarié:

- Effet rassurant inapproprié:
 - Il est sélectionné médicalement parce qu'il est robuste
 - Il ne risque rien à ce poste car il serait sans risque ou totalement sécurisé
 - Supposé sans danger pour lui-même ou pour les autres, il peut y aller...
- Pourtant ce n'est pas ce qu'on veut dire!

Pour l'employeur

- Le salarié est capable d'assurer sa tâche.
- Son état de santé ne présente pas de sur-risque d'AT, MP, de maladie pour lui-même ou de source de danger pour les autres.
- Il veut produire sans avoir à gérer les éventuels problèmes de santé occasionnés par le travail. Pour lui, l'intérêt d'une sélection à minima est évident.

Pour le médecin du travail

- Il se réfère à l'art. L4622-3 du CT:
- « L. 4622-3 : Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. »
- Sera apte celui qui ne présente pas de risque d'atteinte à la santé pour lui-même ou pour les autres

Pour le médecin du travail

- « le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs... »
- Donc,
 - Pas sur la rentabilité
 - Pas sur les compétences
 - Pas sur les problèmes disciplinaires
 - ni...

Pour le médecin du travail

- « Rôle exclusivement préventif ... » et « dans l'intérêt exclusif... »
- La santé (éviter toute altération de la santé)
- La maladie est l'apanage du médecin, mais la protection de la santé n'est pas de son domaine exclusif, il n'est qu'un des acteurs.
- Rôle des autres partenaires, IPRP, pluridisciplinarité, IT, IRP, employeur et salarié, CHSCT...

Mission du médecin du travail

- **R. 4623-1 : Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, en ce qui concerne notamment :1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;4° L'hygiène générale de l'établissement ;5° L'hygiène dans les services de restauration ;6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;7° La construction ou les aménagements nouveaux ;8° Les modifications apportées aux équipements ;9° La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit. Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.**

Mission de conseiller du MdT Dans un contexte d'obligations pour l'employeur

- L4121-1; -2; -3...
- Éviter les risques, les évaluer, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, remplacer ce qui est dangereux, ...
- L'employeur est tenu de prendre en considération les avis du MdT.
- Sinon, il doit faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (dispositifs renforcés ds les nx textes)
- ***L'aptitude n'est qu'un élément de protection de la santé.***

A la recherche de définitions

- Non seulement il n'y a pas de définition mais 3 concepts différents sont utilisés:
 - **aptitude, inaptitude, contre-indication**
- Apte: qui a des dispositions pour, capable de
- Le MdT a pour fonction non pas d'écarter du travail les déficients physiques, mais bien de les employer au mieux de leurs possibilités.

L'aptitude, véritable acte de prévention et non pas d'exclusion

- L'aptitude est envisagée non comme un constat, mais comme une force de proposition, en précisant les contre-indications médicales, les aménagements, les mutations, les transformations de postes justifiées par l'état de santé du salarié.

Alors l'avis d'aptitude du MdT, éthique? responsabilité?

- La protection de la santé du salarié est de la responsabilité de l'employeur
- Le droit du travail est un droit négocié
- L'avis d'aptitude / inaptitude / restrictions entre dans le cadre d'un conseil donné à l'employeur pour lui permettre de remplir l'obligation qui est la sienne de protéger la santé. C'est un choix social ou politique.
- Idem la pluridisciplinarité.

Enfin, pour le MdT

- « **Apte** » Le MdT prend la responsabilité de dire que dans les conditions de travail qu'il a constatées (risque acceptable) et au vu de l'état de santé du salarié, la probabilité la plus grande est que la santé du salarié ne sera pas altérée du fait de son travail.
- A condition que
 - Le MdT connaisse le poste et les conditions de travail (AMT) et les dispositifs de protection (efficacité?)
 - Et qu'il connaisse l'état de santé du salarié. (examen médical)

Contestations d'aptitude

- En augmentation, en PACA
 - En 2007 contestations 48
 - En 2008 contestations 62
 - En 2009 contestations 68
 - En 2010 contestations 80
 - En 2011 contestations 90

Contestations d'aptitude

- Demandées par
 - Employeur 1 tiers des cas, 37% en 2011 (22% en 2010). En augmentation.
 - Salarié 2 tiers des cas, 63% en 2010 (78% en 2010)
- Confirmées dans plus de 2 cas sur trois en 2010, stable, 60% en 2011. (pb de forme)
- Parfois l'IT ne suit pas le MIRT (rare)

Procédure

- L. 4624-1 : Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Les cas de contestations

- R. 4624-31 : Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé:1° Une étude de ce poste ;2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise;3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Aptitude, inaptitude, restrictions, contre-indications

Pourquoi tant de contestations?

- Evidente confusions entre les termes
- Restriction d'aptitude et/ou inaptitude
- Conséquences lourdes et encadrées pour l'employeur et le salarié (licenciement)
- Obligation de reclassement
- Procédure précise (forme)
- Confusion inaptitude et invalidité de la SS

La procédure d'inaptitude

- Deux visites obligatoires espacées d'au moins 2 semaines, sauf situation de danger immédiat.
- Proposition d'aménagement de poste ou de reclassement par l'employeur
- Licenciement dans un délai d'un mois après la 2^{ème} visite, sinon versement du salaire

La procédure d'inaptitude

1^{ère} visite

- Lors de tout type de visite sauf la visite de pré-reprise... (changements possibles?)
- Met fin à la période de suspension de travail
- Avis sur l'(in) aptitude au poste de travail précédemment occupé et propositions en fonction des capacités restantes
- Pas de mention de la cause de l'arrêt. AT, MP, maladie
- Si une seule visite, écrire obligatoirement « situation de danger immédiat ».

La procédure d'inaptitude

L'entre deux visites

- Période d'au moins deux semaines
- Pas de suspension du contrat de travail = pas d'arrêt de travail (maladie par ex)
- L'employeur doit payer la rémunération du salarié...sauf situation contraignante l'empêchant de fournir du travail
- Etude de poste par le médecin du travail, contact avec l'employeur

La procédure d'inaptitude

2^{ème} visite

- Même avis que lors de la première visite
- Ou avis différent, ou propositions mieux affinées
- Ou avis d'inaptitude à tout poste de l'entreprise

La procédure d'inaptitude

Après ...1 mois pour trouver

- Délai d'un mois pour l'employeur, pour reclasser ou licencier, sinon versement du salaire
- Possibilité de se remettre en arrêt de travail

recherche de reclassement par l'employeur

- Responsabilité de l'employeur de constater que les « tâches possibles » correspondent bien à un poste de travail
- L'inaptitude à tout poste, ne délivre pas l'employeur de son obligation de reclassement. Il peut reclasser dans « le Groupe »
- Si inaptitude d'origine professionnelle, consultation obligatoire des CHSCT, DP après la 2^{ème} visite
- Refus possible du salarié du poste proposé (mais perte de certaines indemnités?)

Contestation de l'avis du médecin

- Par l'employeur
- Ou par le salarié
- Après de l'inspecteur du travail qui prend une décision, après avoir pris l'avis du médecin inspecteur régional du travail.

Contestation de l'avis du médecin

- Pour le MIRT, mêmes difficultés que pour le MdT. Il recherche l'adéquation santé-contraintes du poste et il fait des propositions d'aménagement, de reclassement si inaptitude au poste antérieur.
- Répond sur **le fond** et sur **la forme** à l'IT
- Pas de procédure d'instruction officielle

Difficultés juridiques nullité du licenciement

- Si licenciement au motif de classement en invalidité (par la SS) sans avis d'inaptitude du MdT.
- « aucun salarié ne peut être licencié, en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. »
- Si licenciement après une seule visite sans mention de danger immédiat
- Si pb de forme (2 visites à moins de 2 semaines...)

Conclusions

- L'avis d'(in) aptitude du MdT est le résultat d'un bilan Ese-Poste-salarié complexe
 - Tous ne comprennent pas la même chose
- La contestation d'aptitude est parfois une demande qui conteste autre chose que l'aptitude médicale (la proposition de poste, la procédure, les conséquences de l'avis, les conditions de travail, le manque de compréhension dans l'entreprise...)
 - D'où les difficultés et les recours hiérarchiques...
- Mais la réforme actuelle va-t-elle impacter l'aptitude?
- (contestations: délai 2 mois, IT trie...?)