



36<sup>e</sup>

Congrès National  
de Médecine &  
Santé au Travail

Du 14 au 17 juin 2022  
Palais de la Musique et des  
Congrès de Strasbourg

**Aptitude**

**inaptitude**

**Mesures d'aménagement**

**Quelle conduite à tenir?**



**DR MARTINE LEONARD  
PROF. PATRICE ADAM  
DR NICOLAS SANDRET**

## Déclaration des liens d'intérêts

**Nom du conférencier : Dr Martine LEONARD, Nancy  
Dr Nicolas SANDRET Paris**

Je n'ai pas de lien d'intérêt potentiel à déclarer

## Objectifs de l'atelier

**Quelles sont vos questions et vos attentes ?**

## Objectifs de l'atelier

- Aider les MT dans leur pratique professionnelle concernant les avis rendus lors des examens /visites
- Mieux rédiger l'annexe 4 (mesures d'aménagement)
- Préciser les motifs qui amènent à passer de mesures d'aménagement à une inaptitude
- Préciser la rédaction d'un avis d'inaptitude
- Préciser les conditions du maintien dans l'emploi ou d'une inaptitude pour les salariés en souffrance liée au travail
- Mieux repérer les tentatives d'instrumentalisation du MT



## Questions/Réponses

**Quelles ont été les évolutions dans la pratique des médecins du travail ?**

**Quelle est la définition de l'aptitude?**

**Quelles ont été les évolutions des avis rendus par le médecin du travail depuis 1946 ?**

## Une évolution majeure de la pratique du Médecin du Travail

- De la culture de l'oral à la culture de l'écrit avec le salarié et avec l'employeur
- De la pratique individuelle du médecin à la délégation de tâches via des protocoles
- Du suivi individuel à la veille collective et à l'alerte

## Définition ?

**Il n'y a pas de définition réglementaire de l'aptitude.**

Cependant l'article L 4624-2 du code du travail définit dorénavant l'objectif de l'examen médical d'aptitude qui :

*« permet de s'assurer de la **compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté**, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »*

## La notion d'aptitude en débat: Quel est son sens?

- Une protection de la santé du salarié?
- Une protection de la responsabilité de l'employeur?
- Le médecin du travail fait-il de la sélection via l'aptitude/inaptitude?
- Que signifie pour le médecin du travail le fait de mettre apte un salarié qui travaille à un poste comportant de nombreux risques professionnels dont l'utilisation de cancérogènes sans moyens de prévention?
- Quelle est sa pertinence puisque l'avis est délivré à un instant T avec les seuls éléments que le salarié accepte de donner et/ou que le médecin du travail constate?
- Le médecin connaît-il le poste de travail du salarié et ses différents risques?
- Les avis émis ont-ils un impact en prévention primaire?...

## Quelques repères historiques

### L'avis d'aptitude/inaptitude :

- en 1946 n'existait qu'à l'embauche
- s'est progressivement étendu à toutes les visites réalisées
- 1992 : l'inaptitude devient un motif de licenciement – obligation de reclassement ou licenciement sous un mois du salarié déclaré inapte (Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992)
- Loi du 8 août 2016 : suppression de l'aptitude pour les salariés en suivi individuel simple

## Evolution des modèles d'avis

- Arrêté du **24 juin 1970** : modèle de la fiche de visite (*abrogé*)
- Arrêté du **20 juin 2013**, modèle de la fiche médicale d'aptitude (*abrogé*)
- Arrêté du **16 octobre 2017** fixe les modèles d'avis du médecin du travail :
  - L' attestation de suivi (annexe 1)
  - L' avis d'aptitude (annexe 2)
  - L' avis d'inaptitude (annexe 3)
  - Les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (annexe 4)

## Loi du 02 août 2021 et ses décrets

**Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022** relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail

Certains visites peuvent être déléguées à l'infirmier de santé au travail à l'**exception**:

- De l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement
- De la visite de fin de carrière et fin d'exposition pour les travailleurs soumis à des risques particuliers
- Des avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale
- Des avis d'inaptitude
- Des préconisations médicales (visites de pré-reprise)

## Questions/Réponses

**Quelles sont les conditions nécessaires pour que le médecin du travail puisse rendre un avis (aptitude/inaptitude/mesures d'aménagement) ?**



## Les conditions nécessaires

La détermination d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude nécessite :

1 **Une bonne connaissance de l'état de santé du salarié** étayée par :

- Un examen clinique
- Des examens complémentaires (BS – scanner – IRM – bilan d'hospitalisation...)
- éventuellement un avis spécialisé

## Les conditions nécessaires

### 2. Une bonne connaissance du poste de travail et de l'entreprise :

- Fiche de poste (= travail prescrit)
- Etude du poste (médecin du travail ou autre pluridisciplinaire) ou analyse de l'activité (travail réel)
- Visite de l'entreprise et fiche d'entreprise...

## Les conditions nécessaires

### 3. Des échanges avec le salarié :

L'écouter et entendre ce qu'il dit sur son travail, sur son vécu de celui-ci (souffrance/plaisir), sur ce qu'il en attend, sur ce qu'il y met, sur ce qui lui est nécessaire pour construire sa santé...

Co-construire l'avis, les éventuelles étapes.

Laisser au salarié le temps de la réflexion...



36<sup>e</sup>

Congrès National  
de Médecine &  
Santé au Travail

Du 14 au 17 juin 2022  
Palais de la Musique et des  
Congrès de Strasbourg

## Souffrance et travail: quelques concepts

## Travailler, se travailler

Le travail se situe dans l'écart entre le prescrit et le réel

Construire son identité grâce au travail

### *L'attente de reconnaissance :*

- jugement d'utilité
- jugement de beauté

### *La promesse du travail :*

- développement de la sensibilité, de l'intelligence
- la construction du savoir-faire

## Travailler ensemble

- Partager les mêmes règles de métier, confronter les expériences
- Les règles de métier
- Les collectifs de travail
- La confiance
- La solidarité
- Le partage

## Quelques exemples

Mme F, 47 ans, est directrice adjointe dans une entreprise funéraire depuis 9 ans. Sa charge de travail est très élevée. Elle est très investie dans son activité. Pendant 6 ans tout se passe bien. Elle décrit des difficultés avec son employeur depuis 3 ans.

En 2019 : diagnostic de cancer de l'utérus avec envahissement loco régional. Traitement par radiothérapie et chimiothérapie puis hystérectomie.

Elle est en arrêt pendant 6 mois.

A l'issue du traitement elle souhaite reprendre car le travail lui permettra de dépasser la maladie, et en informe son employeur

## Quelques exemples

Mme F reprend le travail mais avec des conditions de travail dégradées:

- Mise à l'écart (non informée des réunions, pas d'informations nécessaires pour son travail...)
- Retrait de ses tâches confiées à 2 nouvelles personnes...

Elle essaie de reprendre sa place sans y parvenir d'où une alternance de reprises sur quelques jours suivi d'arrêts.

En conséquence elle décrit une dégradation de sa santé psychique avec nécessité d'un suivi spécialisé.

Elle demande une visite auprès du médecin du travail

**Que faites-vous?**

## Questions/Réponses



**Quelle conduite à tenir lorsqu'un salarié est en souffrance du fait de son travail ?  
Un avis d'inaptitude est-il indispensable ?**

## Questions/Réponses

**Non** l'avis d'inaptitude n'est pas indispensable :

- S'il y a une compréhension dans l'entreprise sur ce qui fait difficulté dans l'exécution du travail du salarié et si par une modification des conditions et/ou de l'organisation du travail les difficultés peuvent être aplanies (volonté de l'employeur et/ou du collectif de travail)
- Si le salarié a confiance dans la volonté de l'entreprise de traiter les difficultés
- Si le salarié travaille sur son rapport au travail et sur les enjeux psychiques de celui-ci

## Quelques exemples

Mme. Z travaille à l'accueil dans un établissement de santé.

Son travail lui plaît mais elle exprime sa souffrance liée au manque de reconnaissance de son travail et de sa disponibilité et un management individualisant.

Elle est en arrêt et se fait accompagner dans sa réflexion sur son travail.

Progressivement elle reprend son pouvoir d'agir (de dire ses constats à sa responsable, d'être force de propositions de travail collectif...)

Elle a modifié son rapport au travail et son positionnement et reprend la même activité plus sereinement

## Questions/Réponses

**Le psychiatre traitant, ou le médecin traitant, rédige un certificat médical dans lequel il écrit que le salarié doit être déclaré inapte.**

**Suis-je tenu par cet avis?**

## Questions/Réponses

- Les médecins de soin ont une compétence médicale. Ils peuvent éclairer le MT sur la pathologie du salarié (avec son accord).

Ils n'ont que le point de vue du salarié et méconnaissent l'entreprise, le poste de travail du salarié et les autres postes de travail.

- Le médecin du travail est le médecin qui fait le lien entre l'état des santé du salarié et son travail. L'avis d'aptitude/inaptitude relève de la compétence du seul médecin du travail

- Ainsi les médecins de soin n'ont pas à se prononcer sur une inaptitude



36<sup>e</sup>

Congrès National  
de Médecine &  
Santé au Travail

Du 14 au 17 juin 2022  
Palais de la Musique et des  
Congrès de Strasbourg

## Les différents avis

# L'attestation de suivi

ATTESTATION DE SUIVI		
Individuel de l'état de santé (art. L. 4624 (1) du code du travail)		
Médicoprofessionnel		
<b>SAISISSÉ</b>		
Nom :	Prénom :	
Date de naissance :		
<b>POSTE DE TRAVAIL</b>		
OU (Employés, travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, maraîchers...)		
1 :		
2 :		
3 :		
<b>DATE DE LA VISITE</b>		
Date :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
<b>TITRE DE VISITE*</b>		
<input type="checkbox"/> Visite d'information et de prévention		
<input type="checkbox"/> médicale (art. R. 4624-12)		
<input type="checkbox"/> pédagogique (art. R. 4624-13)		
<input type="checkbox"/> visite de registre (art. R. 4624-15)		
<input type="checkbox"/> visite à la demande (art. R. 4624-16)		
<input type="checkbox"/> Santé individuelle renforcée : visite individuelle (art. R. 4624-20)		
* Si le médecin du travail conserve votre identité, utiliser l'avis d'opportunité. Pour les travailleurs en santé individuelle renforcée (sans votre intervention), utiliser les avis d'opportunité d'urgence.		
<b>PREUVE DE VISITE</b>		
A reçu au plus tard le :		
<input type="checkbox"/> par le médecin du travail		
<input type="checkbox"/> par le professionnel de santé dans le cadre d'une demande sous l'autorité du médecin du travail		
<b>ATTESTATION TRAVAIL</b>		
<input type="checkbox"/> le médecin du travail		
OU un autre professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail, le docteur : _____ (dans le cadre d'un protocole)		
<input type="checkbox"/> le collège médical		
<input type="checkbox"/> l'ensemble des médecins du travail		
<input type="checkbox"/> l'employeur		
<b>Date :</b>		
<b>NOM ET SIGNATURE DU PROFESSIONNEL DE SANTÉ</b>		<input type="checkbox"/> Attestation de suivi accompagnée d'un document, tenant état de possibilité de mesures individuelles, faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur.

ISS : Tous les articles concernés ont été révisés dans le cadre d'un processus de mise à jour de la réglementation du code du travail.  
Le travailleur, l'employeur ou le médecin du travail peuvent solliciter l'opportunité d'une visite à la demande par le médecin du travail (R. 4624-16 du code du travail)

## L'attestation de suivi

Annexe 1 de l'arrêté du 16 octobre 2017

- Elle a pour seul objet d'attester que le salarié a été vu en visite par un professionnel de santé à la date de la visite
- Elle ne comprend aucun avis, indication, proposition...
- Si l'attestation de suivi ne s'accompagne pas de mesures d'aménagement **cet avis ne peut pas être contesté**

## Quelques exemples

Mme A travaille comme assistante bancaire depuis à 41 ans.

Elle est à un poste aménagé depuis 5 ans chargée de l'archivage et du courrier. Elle signale depuis l'arrivée d'une nouvelle responsable avoir des difficultés relationnelles et se sent mise à l'écart étant la plus âgée du service.

A 6 mois de sa retraite elle demande au médecin du travail une inaptitude.

Elle s'appuie sur les suites d'un AT de 2002 « Malaise » pour lequel il y a eu des rechutes ponctuellement (crises d'angoisses).

**Que faites-vous?**

## L'avis d'aptitude

Bénéficiaire ou titulaire		AVIS D'APTITUDE		Médicins	
		Intitulé des fonctions bénéficiaires d'un poste individuel occupé		Médicins affectés	
<b>SAISON</b>					
Date de naissance		Prénoms			
Poste occupé					
1. (CARRIÈRE) (Travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des services administratifs, non-occupés)					
2.					
3.					
4.					
<b>Form d'examen médical</b>					
1 Examen médical à l'embauche (art. 6, alinéa 2)					
2 Examen médical périodique (art. 6, alinéa 2)					
3 Visite de reprise (art. 6, alinéa 1)					
4 Visite à la demande (art. 6, alinéa 1)					
<b>Date de l'EXAMEN MÉDICAL</b>					
Date		Heure d'arrivée		Heure de départ	
<b>Procédure usée</b>					
A. usée					
1 Par le professionnel de santé dans le cadre d'un échange intermédiaire de soins					
2 Par le médecin du travail dans le cadre de la visite périodique ou à la demande					
<b>Date:</b>					
Noms et signatures des médecins du travail et du COADJUTEUR MÉDICAL			Avis d'aptitude accompagné d'un document faisant état de la proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur		

NB : Tous les avis d'aptitude doivent être les références dans le formulaire de suivi des avis d'aptitude.  
Tous les avis d'aptitude doivent être en double et au format PDF.  
Les documents de suivi médical doivent être remis au médecin du travail dans un délai de 15 jours à compter de sa notification après le conseil de prévention environnemental (art. 6, alinéa 2) ou le conseil de prévention (art. 6, alinéa 1).

## L'avis d'aptitude

- Il porte sur le poste tel que décrit dans la fiche de poste
- Il convient donc de demander à l'employeur de préciser l'ensemble des tâches à réaliser par le salarié par une fiche de poste (= travail prescrit)
- Les mentions « *pas de contre-indication à ...* » n'ont plus à être notifiées dans l'avis d'aptitude y compris pour l'amiante, pour le travail en hauteur...
- Si des restrictions et des aménagements sont nécessaires, ils sont à noter dans les mesures d'aménagement (annexe 4)

## Quelques exemples

M. S. était directeur d'agence bancaire et suite à un AVC dont il ne conserve pas de séquelles en dehors d'une fatigabilité et parfois des difficultés de concentration, il a demandé un changement de poste vers moins de responsabilités. Il a donc été affecté au poste de conseiller clientèle.

Il est en arrêt pour fatigue, qu'il attribue aux objectifs élevés à atteindre et aux interruptions de tâches du fait de la polyvalence.

Il adresse le courrier de son spécialiste à son employeur

L'employeur demande une visite auprès du MT

**Que faites-vous?**

# Mesures d'aménagement

Service de santé au travail	Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (art. L. 4224-2 du code du travail)	Examen
		Médecin titulaire
Nom :		
Date de naissance :		
Fonction :		
OU Exercice (prestaire temporaire, saisonnier, salarié ou association intermédiaires, maraîchin...)		
Date :		
Lieu :		

<b>DATE :</b> NOM ET SIGNATURE DU MEDICIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDICIN	<b>Document utilisé :</b> <input type="checkbox"/> avec l'avis du médecin de suivi en date de : <input type="checkbox"/> avec l'avis du médecin en date de :  Echange avec l'employeur en date de :  <small>NOTE ET OBJET DE RENVOI PAR LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL Les éléments de nature médicale justifiant les aménagements peuvent être consultés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prévention contre les accidents de travail (art. R. 4224-15 du code du travail).</small>
--	--

## Quelques rappels réglementaires

## Proposition d'aménagement de poste du MT

- « le MT peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur » L 4624-3

L'objectif: le maintien dans l'emploi du salarié (R4623-1 les missions du médecin du travail)

## Proposition d'aménagement de poste du MT

- « Le MT reçoit le salarié afin d'échanger sur l'avis et les indications ou propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur » L 4624-5
- « Le MT peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions » L 4624-5

## Proposition d'aménagement de poste du MT

### Art. L4624-6

*« L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail.*

*En cas de refus, il écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ».*

**Les avis du MT s'imposent donc à l'employeur.**



## Actualités jurisprudentielles sur les mesures d'aménagement

## Contestation de la conformité du poste proposé aux préconisations du médecin du travail

**Cass. soc. 4 novembre 2021 n° 20-17.316 F-D, S. c/ Sté Torann France**

Si un salarié déclaré apte avec aménagement de poste, à l'issue d'une visite médicale de reprise, conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les préconisations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter un nouvel avis de ce dernier.

Dès lors, même si l'employeur estimait avoir pris en compte les recommandations du médecin du travail, il lui incombait de solliciter un nouvel avis auprès de ce celui-ci.

## Aptitude et modification du contrat de travail



**Cass. soc. 24 mars 2021 n° 19-16.558 FS-PI, Sté du Grand Casino du Touquet c/ D.**

Il ne faut pas confondre avis d'aptitude médicale avec réserves et avis d'inaptitude physique. Si les préconisations du médecin du travail induisent une modification du contrat de travail, cela ne se traduit pas nécessairement par un avis d'inaptitude physique.

Dans cette affaire, la salariée occupait un poste de caissier changeur de monnaie dans un casino, sur un horaire variable selon le planning qui lui était assigné.

Le médecin du travail l'avait déclarée inapte au poste de travail de caissier, avec **contre-indication à tout travail de nuit après 22h** et possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication. La cour d'appel, saisie d'un recours contre cet avis d'**inaptitude** en application des dispositions de l'article L 4624-7 du Code du travail, lui avait substitué un avis d'aptitude avec réserve portant sur l'exclusion d'un travail de nuit.

## Quelques exemples

M. D est secrétaire de direction depuis 36 ans dans la même entreprise. Elle a un travail diversifié et une grande autonomie.

En 2006 elle est reconnue en MP pour 2 épicondylites ce qui a entraîné un aménagement ergonomique de son poste de travail.

Elle est en arrêt depuis 2 ans pour douleurs diffuses avec un diagnostic de fibromyalgie.

Elle souhaite être déclarée inapte du fait de ses douleurs.

***Que faites-vous?***

## Quelques exemples

M. Y est vendeur clientèle depuis 38 ans. Il présente une pathologie neurologique depuis 10 ans avec des mesures d'aménagement préconisées par le MT et mises en place (limitation de la position debout et du piétinement, avec travail assis majoritaire).

L'entreprise se réorganise avec introduction d'une polyvalence obligatoire entre 4 postes avec station debout et piétinement de 1h30 en continu sur 2 de ces postes.

L'employeur demande plusieurs visites successivement au MT avant la réorganisation et refuse toutes les mesures d'aménagement proposées. Il essaie d'amener le MT à émettre un avis d'inaptitude

**Que faites-vous?**

## Questions/Réponses



**L'employeur refuse les aménagements que j'ai préconisés. Il motive ce refus dans un courrier.**

**Suis-je obligé d'émettre un avis d'inaptitude?**

## Questions/Réponses

Le MT, au vu des arguments de l'employeur, doit aller étudier le poste du salarié pour analyser si les aménagements qu'il propose sont pertinents ou pas.

S'il estime que l'aménagement est effectivement possible, le MT maintient son avis avec mesures d'aménagement. Si l'employeur est en désaccord il peut contester son avis.

Si le médecin du travail lors de l'étude de poste constate que ses mesures d'aménagement sont impossibles à mettre en place, il reverra le salarié et une inaptitude pourra être envisagée.

## Mesures d'aménagement: conseils aux MT

Toute proposition d'aménagement de poste doit être :

- Discutée** : échanges avec le salarié et l'employeur
- Justifiée** : sur le plan médical et étayée
- Individuelle** : la mesure ne doit concerner que le salarié (supprimer les préconisations collectives qui relèvent d'autres écrits FE, courrier d'alerte...)
- Adaptée** au poste du salarié
- Réaliste, précise et compréhensible** pour le salarié et l'employeur

# L'avis d'inaptitude

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL	AVIS D'INAPTITUDE (art. L. 4624-4 du code du travail)	ENTREPRISE
SALARIÉ(S)		Maison retraite
Nom :	Prénoms :	
Date de naissance :		
POUR DE TRAVAIL :		
OU EMPLOYÉ(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, manœuvres...)		
TYPE D'EXAMEN MÉDICAL		
<input type="checkbox"/> Examen médical renforcé <input type="checkbox"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24) <input type="checkbox"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-26) <input type="checkbox"/> Visite intermédiaire (art. R. 4624-28)		
Visite d'information et de prévention		
<input type="checkbox"/> Initiale (art. R. 4624-11) <input type="checkbox"/> périodique (art. R. 4624-10) <input type="checkbox"/> Visite de reprise (art. R. 4624-12) <input type="checkbox"/> Visite à la demande (art. R. 4624-13)		
DECLARATION D'INAPTITUDE		
Mentions obligatoires en application de l'art. R. 4624-42 du code du travail		
Date de la 1 <sup>re</sup> visite :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
<input type="checkbox"/> Etude de poste en détail		
<input type="checkbox"/> Etude des conditions de travail en détail		
<input type="checkbox"/> Echange avec l'employeur en détail		
Date de la dernière actualisation de la fiche d'analyse :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
Le cas échéant, date de la 1 <sup>re</sup> visite :		
CAS DE SUSPENS DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT (articles L. 2236-2-3, L. 2236-12 et L. 2236-20 du code du travail)		
<input type="checkbox"/> « Tout membre du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » <input type="checkbox"/> « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »		
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT (art. L. 4624-4)		
DATE : NOM ET SIGNATURE DU MÉDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MÉDECIN		
<small>NB : Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail            Viser et dater de respect par le salarié ou par l'employeur            Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis doivent être constatés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès            conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-55 du code du travail).</small>		

## Quelques rappels réglementaires

## Procédure d'inaptitude

- Après une étude de poste faite par le MT ou déléguée par lui à un membre de l'EP
- Et échanges MT-salarié et MT-employeur
- Si ces deux conditions sont remplies :
  - aucun aménagement, adaptation ou transformation de poste n'est possible (= une impossibilité)
  - l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (une nécessité)

Le MT déclare le salarié inapte à son poste, l'avis d'inaptitude est éclairé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié (Article L 4624-4 du CT)

## Procédure d'inaptitude

La réforme de l'inaptitude a pour objectif la mise en œuvre de tous moyens pour maintenir le salarié en emploi.

Aucune procédure d'inaptitude n'est possible sans avoir préalablement recherché un aménagement du poste.

La visite de pré-reprise devient dorénavant indispensable pour anticiper la reprise.

## Procédure d'inaptitude

Le MT ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail que s'il a :

- réalisé au moins un examen médical du salarié avec si nécessaire examens complémentaires
- réalisé ou fait réaliser une étude du poste
- réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date de la réalisation de la FE
- procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur

## Procédure d'inaptitude

- S'il estime un second examen nécessaire, le MT le réalise dans un délai maximum de 15 jours
- Le MT peut mentionner dans l'avis d'inaptitude que :
  - « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** »
  - ou « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** »
- Le MT peut consulter le MIT avant d'émettre son avis
- Les motifs de l'avis du MIT sont notés dans le DMST

(R 4624-42 à 44 du CT)



## Actualités jurisprudentielles sur les avis d'inaptitude

**Cass. soc. 2 mars 2022 n° 20-21.715 FS-B, V. c/ Association Vivre et de Villepinte Saint-Michel**



Si le médecin du travail remet au salarié son avis d'inaptitude en main propre, il doit le faire contre émargement ou récépissé. À défaut, le délai de 15 jours permettant au salarié d'exercer un recours contre cet avis ne commence pas à courir.

Elle fonde son raisonnement sur l'article R 4624-55 du Code du travail, selon lequel « l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine ».

## Précisions supplémentaires par voie de courriel



**Cass. soc. 6 janvier 2021 n° 19-15.384 F-D, Sté Transports Gautier c/ B.**

Les réponses apportées par courriel, postérieurement au constat de l'inaptitude physique d'un salarié, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.

En l'espèce, un **conducteur livreur** victime d'un accident du travail est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail et **licencié pour inaptitude** et impossibilité de reclassement en 2014. Reprochant notamment à son employeur un **manquement** à son **obligation de reclassement**, il saisit la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail.

Estimant avoir rempli son obligation, l'**employeur** fait valoir à l'appui de sa défense qu'**après la déclaration d'inaptitude** du salarié, il a sollicité le **médecin du travail** pour avoir son **avis** sur un poste de conducteur ZC SPL de nuit et sur un autre d'employé administratif polyvalent dans le cadre du reclassement du salarié. Celui-ci lui a alors répondu que sur les deux postes envisagés, celui d'employé administratif était le mieux adapté. Il a alors de nouveau sollicité des conclusions écrites du médecin du travail sur le poste de conducteur ZC SPL et ce dernier lui a répondu par **courriel** que ce poste n'était pas compatible avec les restrictions actuelles du salarié.

**Cass. soc. 16-6-2021 n° 20-10.386 F-D, Sté Progeris c/ G.**

Le fait que le médecin du travail se soit trompé sur le poste occupé par le salarié dans la rédaction de son avis d'inaptitude physique ne permet pas, à lui seul, l'exercice d'un recours devant le conseil de prud'hommes pour annulation de cet avis.

les juges ont pris soin de relever que, avant de déclarer le salarié inapte, le médecin du travail s'était déplacé dans l'entreprise pour y réaliser une étude de poste, qu'il avait vérifié concrètement les conditions d'exercice de son travail par l'intéressé et qu'il avait échangé avec l'employeur, qui avait été en mesure de formuler des observations. L'erreur reprochée au médecin du travail se limitait donc à une **erreur de plume**, qui n'avait pas affecté la validité de son avis médical. Le recours est donc jugé irrecevable.

A contrario, le fait pour le médecin du travail de ne pas avoir respecté la procédure prévue par l'article R 4624-42 du Code du travail aurait pu conduire les juges du fond à considérer le recours comme fondé, le doute étant alors permis sur la validité de l'avis d'**inaptitude**.

## **Avis Cass. soc. 17 mars 2021 n° 21-70.002 FS-PI**

Interrogée sur la question de savoir si le juge prud'homal peut annuler l'avis d'un médecin du travail qui n'aurait pas respecté les procédures prévues par le Code du travail, la Cour de cassation répond par la négative.



## Quelques exemples

M. D, technicien de montage en ascenseur depuis 2007. avec des manutentions répétées de charges lourdes et des postures contraignantes.

Il a un traitement de fond pour une Spondylarthrite ankylosante depuis près de 15 ans.

En 2018 il présente une poussée inflammatoire importante nécessitant 18 mois d'arrêt. Les différents traitements ne sont pas efficaces.

Il a une RQTH.

Il sollicite une visite de pré-reprise apportant tous les éléments médicaux au MT.

**Que faites-vous?**

## Quelques exemples

M. D a 46 ans. Il est inspecteur technique en électricité depuis 18 ans dans une entreprise de contrôle d'installations

Il est exposé à des contraintes physiques (Risques routiers , manutentions, postures...) et des contraintes organisationnelles (contraintes temporelles...)

En 2015 : diagnostic d'adénocarcinome de la charnière recto sigmoïdienne

Chirurgie avec colostomie + chimiothérapie avec de nombreuses complications dont une métastase pulmonaire.

Arrêt de 3 ans suivi d'une mise en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie par la CPAM

M. D a signalé à son employeur son souhait de reprendre à un poste aménagé

**Que faites-vous?**



## Questions/Réponses

**Quel document utiliser pour un salarié vu en visite de reprise sans que les préalables à l'inaptitude n'aient été faits ?**

## Questions/Réponses

S'il n'a pas fait les préalables et veut revoir le salarié lors de la 1ère visite, le MT utilise l'annexe 4 : *« salarié vu ce jour en visite de reprise. Aucun avis possible. A revoir le .... (maximum 15 j) après étude de poste, étude des conditions de travail et échanges avec l'employeur »*

## Questions/Réponses

**Doit-on préciser l'origine professionnelle de l'inaptitude ?**



## Questions/Réponses

Le motif de l'inaptitude relève du secret professionnel et ne doit pas être notifié sur l'avis.

Si l'inaptitude est susceptible d'être d'origine professionnelle, le MT délivre le CERFA ITI.

## Indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)

- Le MT remet au salarié le formulaire s'il estime que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un AT ou une MP (R4624-47) (totalement ou partiellement)
- L'employeur ne peut pas contester la remise du cerfa ITI au salarié
- C'est le médecin conseil qui décide du versement de l'ITI
- Durée de versement = 1 mois
- ITI et secret médical : art. R4127-50 CSP

Le MT par la remise du formulaire facilite l'obtention par le salarié des avantages sociaux auxquels son état lui donne droit.



## Questions/Réponses

**Comment rédiger les conclusions et indications pour le reclassement ?**

## Questions/Réponses

- Les aménagements du poste qui permettraient au salarié de poursuivre son activité (ex: mise à disposition d'un transpalette électrique, d'une table élévatrice...)
- Les éléments objectifs portant sur les capacités du salarié au regard du poste actuel (ex: contre-indication à la station debout de plus de x heures)
- Les recommandations et contre-indications à exercer certaines tâches ou à être exposé à certaines contraintes (port de charges de x kilos, contact avec le public par exemple).
- Les capacités restantes.

## Questions/Réponses

« M. X est Inapte au poste d'agent de production à la ...et à tout poste à la .... Il est apte à un autre poste.

- Les restrictions sont les suivantes : un temps de travail maximum 3h, sans port de charges de plus de 5 kg, sans conduite de véhicules.
- Les capacités restantes lui permettent de travailler majoritairement assis ou en alternance debout/assis avec la possibilité d'être affecté au poste d'accueil (physique ou téléphonique), à un poste avec travail informatique, à toutes activités sédentaires sans déplacement, à un poste en télétravail. Un bilan de compétence est à mettre en place. Des formations lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires sont envisageables. »

## Questions/Réponses

*« Mme C est inapte à la reprise du poste antérieur d'aide-soignante (article R 4624-42 du code du travail).*

*L'état de santé serait compatible avec un poste ne comportant pas d'efforts physiques, pas d'efforts de manutentions, de préférence à temps partiel et avec des horaires de journée ou fixes ; par exemple poste administratif ou d'encadrement. Il serait compatible avec toute formation permettant d'accéder à ce type de poste. »*

## Questions/Réponses

**Dans quelle situation utiliser une des phrases de dispense de reclassement?**



## Questions/Réponses

Le libellé des phrases de dispense de l'obligation de reclassement a amené au départ à des conseils de prudence dans leur utilisation pour ne pas nuire au salarié dans sa recherche d'emploi.

Depuis Pôle Emploi a formé ses conseillers l'avis d'inaptitude et les phrases de dispense de reclassement ne concernent que l'entreprise qui emploie le salarié.

Ces phrases doivent être utilisées uniquement quand l'état de santé du salarié rend impossible un reclassement vers un autre poste (ou formation) d'où des pathologies lourdes : invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie (SEP..) – dépression sévère – pathologie invalidante cardiaque ...

Elles ne doivent pas être utilisées pour rendre service (à l'employeur ou au salarié) et accélérer la procédure de licenciement.

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

## Quelques rappels réglementaires

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, **l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités**, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur ses capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail

(CT art. L 1226-2 en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel ; CT art. L 1226-10 en cas d'inaptitude d'origine professionnelle).

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

- alignement du régime non AT-MP avec le régime AT/MP :
  - avis des DP sur le poste de reclassement
  - le MT formule des indications sur la capacité du salarié de bénéficier d'une formation en vue d'un poste adapté (Art L1226-2 et L1226-10 du CT)
- possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail sans recherche de reclassement si l'avis du MT mentionne « *tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* ». (Art L1226-12 du CT)
- Idem pour les CDD (L1226-20 du CT)

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

*«L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi... en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail » (Art L1226-12 du CT)*



## Actualités jurisprudentielles sur les obligations de reclassement par l'employeur

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude



**Cass. soc. 26 janvier 2022 n° 20-20.369 FS-B, Sté Colas France c/L.**

L'employeur est présumé avoir rempli son obligation de reclassement s'il propose au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités et conforme aux préconisations du médecin du travail.

Mais cette présomption peut être renversée si l'employeur n'a pas exécuté son obligation loyalement.

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

L'affaire jugée par la Cour de cassation le 26 janvier 2022 concernait un salarié déclaré inapte à son poste de manoeuvre par le médecin du travail à l'occasion d'une visite médicale de reprise. Il avait été licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement après avoir **refusé 3 propositions de reclassement**.

Le salarié contestait son licenciement en soutenant que l'employeur aurait dû lui proposer un poste de conducteur d'engins disponible et identifié par le médecin du travail comme un poste de reclassement possible sous réserve de certaines vérifications.

L'employeur considérait, pour sa part, avoir été au-delà des exigences du Code du travail en matière de reclassement, dans la mesure où il avait proposé au salarié 3 offres de poste là où la loi n'en exigerait, selon lui, qu'une seule.

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

Pour être présumée satisfaisante, l'offre de reclassement doit remplir plusieurs conditions. Elle doit en effet :

- porter sur un emploi approprié aux capacités du salarié, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ;
- tenir compte des préconisations et indications du médecin du travail ;
- être proposée loyalement au salarié.

Par conséquent, si le salarié refuse une seule offre remplissant ces critères, l'employeur peut engager la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

## Obligations de l'employeur suite à une inaptitude

La proposition d'emploi faite au salarié inapte doit être **loyale** et avoir été **recherchée sérieusement**.

Le **licenciement** est jugé **sans cause réelle et sérieuse** en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Certes, le salarié s'était vu proposer 3 offres d'emploi, mais sur des sites éloignés. Les juges du fond ont donc reproché à l'employeur de ne pas avoir exploré sérieusement la possibilité de reclasser le salarié sur le site où il travaillait, notamment sur un poste identifié par le médecin du travail. Ce dernier avait proposé de se déplacer pour vérifier la conformité du poste aux aptitudes résiduelles du salarié, proposition à laquelle l'employeur n'avait pas donné suite.



36<sup>e</sup>

Congrès National  
de Médecine &  
Santé au Travail

Du 14 au 17 juin 2022  
Palais de la Musique et des  
Congrès de Strasbourg

**Nous vous remercions pour votre  
attention et pour votre  
participation**

