

L' « AVIS D'APTITUDE EN SANTE AU TRAVAIL »

Par le

Dr Claudie **LEBAUPAIN**

Médecin du travail APST-BTP – Secrétaire générale du GNMSTP

GEMTO - Vendredi 1^{er} avril 2005 – CPAM de Creil



44 personnes participaient à la réunion : en majorité des médecins du travail, mais aussi infirmières, assistant(e)s sociales, contrôleurs et inspecteurs du travail. Participaient notamment Madame Marie-Pierre DURAND, directrice du travail adjointe, et le Dr Philippe FAILLIE, médecin inspecteur régional du travail.

La notion d'aptitude est régulièrement remise en cause ces dernières années, essentiellement par les médecins du travail. Ils estiment en effet que cette décision d'aptitude les place de plus en plus souvent dans une situation éthique et déontologique difficile qui apparaît de moins en moins compatible avec leur rôle de conseiller pour la préservation de la santé.

S'il est vrai que l'évolution du concept de santé et les nouvelles formes d'organisation du travail ont indéniablement modifié les pratiques des médecins du travail, en l'état actuel de la réglementation, la formulation de l'aptitude reste bien le pivot de l'activité du médecin du travail.

Soulignons à cet égard l'évolution de la jurisprudence émanant de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui met l'avis d'aptitude du médecin du travail au coeur du dispositif de protection concernant la personne dont la capacité de travail est diminuée, la protection de son emploi et l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé.

Ainsi le médecin du travail est seul compétent pour apprécier l'aptitude d'un salarié, ou d'un candidat à l'emploi, au poste de travail proposé ou occupé.

Nous vous proposons ici, à la lumière des évolutions jurisprudentielles les plus récentes, un rappel des notions fondamentales et des réponses aux questions les plus souvent formulées.

LA NOTION D'APTITUDE

La décision d'aptitude est un acte juridique. Il engage la responsabilité morale, civile et pénale du médecin vis à vis du salarié, de ses ayants droit et de l'employeur. Le certificat du médecin traitant n'a pas de valeur légale et ne peut se substituer à l'avis d'aptitude formulé par le médecin du travail.

L'aptitude formulée est la synthèse de la connaissance qu'a le médecin du travail de l'entreprise, du poste de travail et de l'état de santé du salarié. Plus qu'un constat l'aptitude se doit d'être une force de proposition. En effet il entre dans les missions du médecin du travail de proposer les aménagements justifiés par l'état de santé du salarié.

Art. L 241-10-1 : « 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. Le chef d'entreprise 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, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail »

Les difficultés pratiques La détermination de l'aptitude est un acte médical complexe qui suppose la confrontation d'un état de santé actuel et de son évolution prévisible avec les caractéristiques du poste de travail occupé par le salarié. Elle pose, dans le bâtiment, plus de difficultés qu'ailleurs, un poste de travail étant un ensemble de situations de travail évolutives dans le temps et dans l'espace et dont certaines ne sont qu'hypothétiques.

RAPPEL RÉGLEMENTAIRE

Le code du travail fait obligation au médecin du travail de délivrer une fiche d'aptitude à l'issue de chacun des examens médicaux mentionnés à l'article R.241-57.

Art. R.241-57 : « A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R.241-48, R.241-49, R.241-50 et R.241-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire... » Il s'agit d'aptitude "au poste de travail" terme explicitement employé dans les articles : R.241-48, R.241-49, R.241-51-1, R.241-52 du Code du Travail

- . aptitude du salarié à occuper le poste proposé :visite d'embauche (R.241-48)
- . aptitude à se maintenir au poste occupé : visite périodique au moins tous les 24 mois, visite annuelle en cas de surveillance médicale renforcée (R.241-49 et 50).
- . aptitude à reprendre le poste précédemment occupé : reprise du travail (R.241-51)

L'article R.241-50 qui traite de la surveillance médicale renforcée fait référence à "certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux" et à certaines situations (travailleurs handicapés, migrants de moins de 18 mois, femmes enceintes, mères d'enfants de moins de six mois).

Mais c'est le terme "emploi" (notion plus large) qui est utilisé dans d'autres articles (R.241-48, R.241-51), de façon isolée ou associée au terme de "poste de travail".

La fiche d'aptitude est communiquée au salarié et à l'employeur.

La décision d'aptitude s'impose aux deux parties. Les voies de recours sont prévues à l'art. L 241-10-1. Après avoir limité le recours à cet article au seul cas de contestation par l'employeur de l'avis du médecin du travail (Cass. Soc. 1980), la jurisprudence admet désormais (Cass. Soc. 1987) que le salarié puisse prendre l'initiative de la saisine de l'autorité administrative

L'obligation de déclaration incombe à l'employeur. L'employeur doit déclarer, chaque année, au service médical interentreprises, le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Art. R.241-25 : « Dans les entreprises et établissements de cinquante salariés et plus et dans les entreprises et établissements de moins de cinquante salariés où existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités d'application de la réglementation relative à la médecine du travail sont définies dans un document signé par l'employeur et le président du service médical du travail interentreprises..... Ce document doit contenir..... le nombre et la catégorie des salariés à surveiller, les risques professionnels auxquels ils sont exposés..... Pour les entreprises et établissements autres que ceux mentionnés au premier alinéa, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse chaque année au président du service médical du travail interentreprises une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés »

Le rôle de conseiller conféré par le Code du Travail au médecin du travail est précisé :

-dans le cadre de son action sur le milieu de travail : cf. notamment art. R.241-41, R.241-42 du Code du Travail

-dans le cadre de sa mission de suivi de la santé des travailleurs : cf. art. L.241-10-1 du Code du Travail.

La responsabilité du médecin du travail est engagée

- vis à vis du salarié : santé, sécurité, emploi,
- vis à vis de l'employeur : lui-même responsable quant aux suites à donner à l'avis d'aptitude (art. L.241-10-1, L.122-24-4, L.122-32-5 du Code du Travail)

LA FORMULATION

. ***L'aptitude est formulée pour le poste mentionné sur la fiche d'aptitude.*** Ce poste étant celui déclaré par l'employeur sur l'état du personnel.

. Que faire quand le médecin constate une ***discordance entre le poste réel et le poste déclaré ?***

La déclaration du poste est de la responsabilité de l'employeur. Le médecin du travail ne peut se substituer à lui et modifier l'intitulé du poste. Il doit se prononcer sur la demande dont il est saisi. Rappelons que l'employeur n'est pas protégé par une fausse déclaration. Si le médecin du travail constate une discordance manifeste il doit demander (par téléphone et par courrier si nécessaire) des précisions à l'employeur. Notons qu'il en est de même pour la déclaration des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Cette déclaration est de la responsabilité de l'employeur. Le médecin du travail doit donc informer l'employeur s'il met en place une surveillance médicale renforcée pour un risque non déclaré.

. ***Respect du secret médical.*** La fiche ne fait que mentionner l'aptitude ou l'inaptitude partielle ou totale du salarié. Elle ne doit comporter aucun renseignement confidentiel tel que la nature ou l'origine de l'inaptitude ou des réserves éventuellement formulées.

. ***Pas de modification de formulation de la fiche d'aptitude sans voir ou revoir le salarié***

En particulier :

- . au retour d'un examen complémentaire dont le résultat constitue un fait nouveau, susceptible d'entraîner une modification substantielle de l'aptitude
- . en cas de modification de poste demandée par l'employeur, si le salarié a déjà été vu en visite périodique (par exemple, aptitude d'un maçon à la conduite d'un engin de chantier).
- . pour toute mutation ou changement de poste proposés par l'employeur.

. Aptitude sans réserve " Apte", sans commentaire

. Cas particuliers

Il peut être demandé au médecin du travail une aptitude spécifique à certaines situations de travail

- soit en raison des caractéristiques du poste (par exemple travaux sous tension, tir de mine, conduite d'engins, désamiantage...) : "Pas de contre-indication aux travaux de ... ou à la conduite de..."»
- soit lorsqu'il s'agit d'un salarié faisant l'objet d'une réglementation particulière : par exemple, les jeunes de moins de 18 ans devant être affectés à des travaux qui leur sont normalement interdits par le Code du Travail (machines dangereuses, travaux en élévation...) mais pour lesquels une dérogation est possible : "avis favorable aux travaux de...". (cf. art. R 234-22)

(NB : rappelons que le médecin donne son avis mais que la dérogation est accordée par l'inspecteur du travail)

. Les réserves d'aptitude

L'aptitude « sous réserves » est une aptitude sous conditions. Elle impose une solution et une obligation à l'employeur (cf. art. L241-10-1)

Rappelons que toute réserve d'aptitude nécessite un dialogue direct entre le médecin du travail, le responsable de l'entreprise et le salarié concerné.

Il est souhaitable, chaque fois que possible, que ces réserves soient limitées dans le temps.

Le médecin du travail a la possibilité d'exclure certaines situations de travail potentielles, c'est à dire que toute restriction d'aptitude doit commencer par "apte" et se poursuivre par un ajout du type" sauf ou à l'exclusion de...", exprimant par là que le poids des aptitudes restantes est supérieur à celui des inaptitudes partielles. Cette attitude n'est cependant possible qu'à deux conditions :

- . Il faut que la formulation utilisée soit la moins ambiguë possible, c'est à dire qu'elle définisse avec précision la situation de travail qui doit être exclue. ex. : le peintre, "apte à l'exclusion des travaux sur plateau »
- . La situation de travail visée ne doit pas être une condition impérative de l'emploi. Autrement dit, pas de réserve d'aptitude vidant le poste de son contenu. ex. : le monteur en charpente, "apte sauf travaux en hauteur » Une telle formulation constitue une inaptitude de fait.

. Cas particulier des réserves se référant aux dispositions réglementaires en matière **d'hygiène et de sécurité des conditions de travail** s'imposant aux entreprises. ex : le serrurier, "apte avec protecteurs d'oreilles» - le ravaleur, « apte, après pose des protections collectives réglementaires"... Pour certains, ce type de formulation peut constituer un outil pédagogique appréciable pour convaincre l'employeur ou le salarié de la nécessité de rester vigilants sur les règles d'hygiène et de sécurité. Mais il convient de l'utiliser avec précaution car :

- ces formulations peuvent poser le problème du respect du secret médical,
- il est difficile d'utiliser une formulation qui suppose, a priori, que l'entreprise n'applique pas les règlements d'hygiène et de sécurité.

La fiche d'aptitude n'est pas le support adapté pour traiter des carences en matière d'hygiène et de sécurité qui, par ailleurs, doivent faire l'objet d'une intervention du médecin du travail, verbale voire écrite, auprès de l'employeur.

L'INAPTITUDE

Le médecin du travail se trouve devant une double contrainte :

- .formuler l'inaptitude au poste précédemment occupé par le salarié,
- .faire des propositions de reclassement écrites à l'employeur.

L'inaptitude au poste doit être clairement annoncée et formulée « inapte au poste... » ou « inaptitude à prévoir au poste... » ce, dès la première visite. Il est ainsi clair pour l'employeur qu'on se situe dans le cadre de l'article R.241-51-1 avec toutes les conséquences qui en découlent.

Pas d'inaptitude définitive sans citer les aptitudes restantes. (art. L.122-24-4, L.122-32-5 du CT) La formulation « inapte à tout poste dans l'entreprise » ne doit pas être utilisée. Cela sous entend que le médecin du travail connaît tous les postes de l'entreprise (voire du groupe) y compris ceux susceptibles d'être créés.

Le médecin du travail doit faire des propositions. Il donne des pistes, des indications techniques qui cadrent le reclassement. Ces propositions sont consignées sur la fiche d'aptitude, ce qui permet de renseigner le salarié.

C'est à l'employeur de chercher, de décider et de faire la preuve de son impossibilité de reclasser le salarié s'il n'a pas de poste compatible.

Le plus souvent les employeurs écrivent au médecin du travail pour avoir des suggestions. Rappelons que c'est au salarié que l'employeur doit faire des propositions et des courriers et qu'il ne se décharge pas de sa responsabilité en écrivant au médecin.

. Exigence de deux visites

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines (Cf. art. R.241-51-1)

Cette exigence de double examen vaut pour toutes les déclarations d'inaptitude, qu'elles soient émises lors de la reprise du travail ou éventuellement à l'occasion de visites périodiques ou de surveillance de l'état de santé des salariés.

MAIS : Si le maintien au poste constitue un danger immédiat, il est possible de ne faire qu'une seule visite (cf. art. R241-51-1). Il faut l'écrire sur la fiche d'aptitude : « Vu le danger immédiat, inapte ce jour ... » à l'exclusion de toute autre formulation qui bien que signifiant la même chose pourrait paraître moins claire. Éventuellement préciser : « pas de deuxième visite »

. La formulation de la fiche

Formulation de la fiche d'aptitude à l'occasion de la première des deux visites :

S'il est possible d'évoquer un danger immédiat, ici lié à l'inaptitude du salarié, on peut utiliser une formulation du type : "vu le danger immédiat entraîné par le maintien du salarié à son poste de travail, inapte à son emploi, et ne doit être affecté à aucun poste comportant les travaux....."

Dans tous les autres cas, il y a intérêt à respecter scrupuleusement le délai de 15 jours.

NB : Ce délai peut être éventuellement allongé (du fait des impératifs de planning de consultation par exemple), mais en aucun cas il ne doit être inférieur à deux semaines.

-Si le salarié peut encore occuper son poste pendant quinze jours, on peut suggérer la formule : " une inaptitude est à prévoir. A revoir dans 15 jours. En attendant peut travailler..." , en mentionnant les réserves éventuelles.

-Si le maintien au poste est impossible, même pendant 15 jours, sans pouvoir invoquer le danger immédiat, une formulation plus complète est nécessaire :

. "une inaptitude est à prévoir. A revoir dans 15 jours. En attendant ne doit être affecté à aucun poste exigeant..." en reprenant ici les inaptitudes partielles qui seront énumérées dans la fiche définitive.

. Si on revoit un salarié avec une proposition de reclassement et si on le déclare inapte, on ne rouvre pas la procédure. Dans ce cas, préciser : « dans le cadre du reclassement proposé : inapte au poste »

RAPPEL : jamais de fiche d'aptitude en visite de pré reprise le contrat de travail du salarié est toujours suspendu

. Que faire si l'employeur nous demande une nouvelle visite après le délai de 1 mois ?

Rappelons que si l'employeur n'a ni reclassé ni licencié le salarié dans le délai d'un mois suivant la deuxième visite, il doit reprendre le salaire. Il faut répondre à l'employeur qu'il ne fera rien de cette visite sans l'accord du salarié. Il est possible pour le médecin du travail de revoir le salarié, sous réserve que ce dernier soit d'accord. Si on revoit le salarié avec une proposition de poste et qu'il est inapte, il n'y a pas réouverture des délais.

. Que faire si l'employeur nous demande de préciser l'origine de l'inaptitude (AT ou MP) ?

Cette information modifie le régime de la rupture du contrat de travail (application des Art. L122-24-4 en cas de maladie et L 122-32-5 en cas d'AT ou MP survenu dans l'entreprise), prévoyant dans le second cas des indemnités majorées et le paiement du préavis.

La jurisprudence n'admet plus la bonne foi de l'employeur qui aurait méconnu l'origine AT ou MP d'une inaptitude. Du fait de son rôle de conseiller, il est difficile pour le médecin de ne pas répondre s'il est sollicité sur cette question. Notons qu'un arrêt de la Cour de Cassation précise qu'il suffit qu'il y ait un lien même minime entre l'AT ou la MP et l'inaptitude pour que cette dernière soit considérée comme résultant d'une cause professionnelle.

La fiche d'aptitude n'est pas le lieu pour préciser cette notion. Il faut répondre par courrier.

. Que faire si une inaptitude se présente en visite périodique ? Les articles L 122-24-4 et L 122-32-5 situent la décision du médecin du travail dans le cadre de la visite de reprise du travail. Mais une inaptitude peut être évoquée à l'occasion d'une visite périodique.

L'idéal est certainement dans ce cas de déclencher une mise en arrêt de travail pour voir ensuite le salarié dans le cadre d'une visite de reprise. Sinon c'est l'article L 241-10-1 qui s'applique. Rappelons que dans cette hypothèse, sauf cas de «danger immédiat» l'exigence de deux examens à 2 semaines d'intervalle demeure.

. Que se passe-t-il lorsque l'inaptitude est constatée en visite d'embauche ? Les textes ne disent pas que la Loi de 1992 ne s'applique pas. Si le salarié n'est pas apte en VE il faut faire une deuxième visite à 15 jours (sauf danger immédiat). Il est probable que dans ce cas, les obligations de reclassement soient moins prégnantes. Si la visite a lieu pendant la période d'essai l'employeur peut rompre la période d'essai, sans motiver. Si l'embauche est subordonnée au succès de la VE (il est possible de le stipuler dans le contrat de travail), elle ne sera pas concrétisée en cas d'inaptitude.

. Que se passe-t-il lorsqu'une inaptitude concerne un apprenti ? Il faut faire deux visites car le contrat d'apprentissage est assimilé à un contrat de travail. La rupture du contrat d'apprentissage suite à une inaptitude est prononcée par le juge des Prud'hommes.

Il ne s'agit pas d'un licenciement.

NB : si l'apprenti est mineur, il faut recevoir les parents ou tuteurs, les informer des conséquences de la pathologie et de la réorientation professionnelle à envisager.

. L'employeur a-t-il dans ce cas une obligation de reclassement ? Dans la limite de l'apprentissage, il a une obligation de s'adapter. Cela ne va pas jusqu'à faire changer d'apprentissage ou de métier.

. Que faire dans les cas d'inaptitude liée à une situation de harcèlement moral ? Il faut être très prudent dans la formulation, en évitant notamment d'apporter les arguments à l'une ou l'autre des parties. Dans ces situations, l'inaptitude est destinée à protéger le salarié.

. Le délai entre les deux visites peut-il être différent de 15 jours ? Jamais moins de 15 jours (Cependant, un arrêt de la cour de cassation du 8 décembre 2004 admet le délai de 14 jours, ce qui est évidemment plus facile dans le cas des vacances à jours fixes). Dans l'autre sens, pas de règles, « pourvu que cela soit raisonnable ».

L' INAPTITUDE TEMPORAIRE

Attention! La Cour de Cassation assimile une inaptitude temporaire à une inaptitude définitive. La formulation doit donc être bien claire. Il est nécessaire d'obtenir un arrêt du médecin traitant pour déclencher la suspension du contrat de travail. Ce qui implique de s'assurer que le salarié a bien compris la nécessité de consulter son médecin pour ce faire. Il faut préciser sur la fiche « Inapte temporairement ; à revoir à la reprise du travail ».

La VISITE de REPRISE du TRAVAIL

La visite de reprise du travail est la seule visite qui mette fin à la suspension du contrat de travail. A noter que ce terme de visite de reprise est trompeur : le salarié peut ne pas être en situation de reprise ni la souhaiter.

L'employeur a une obligation positive de déclencher cette visite lorsque le salarié se présente pour reprendre le travail. C'est de son initiative et de sa responsabilité.

Cependant, la jurisprudence précise que le salarié peut, en cas de carence de l'employeur, demander cette visite au médecin du travail, à condition d'en informer son employeur.

Dans la pratique, il est souhaitable, lorsque le médecin du travail est saisi d'une telle demande de la part d'un salarié, que la carence de l'employeur soit authentifiée (lettre RAR du salarié à son employeur par ex.) Il faudra dans tous les cas informer l'employeur de la nature de la visite et des obligations qui vont en découler.

NB : Ce cas de figure se présente le plus souvent lorsque le salarié bénéficie d'une invalidité II décidée par le médecin conseil de la Sécurité sociale. Précision que dans ce cas, si une inaptitude est envisagée, l'obligation des deux examens à deux semaines demeure (sauf danger immédiat) et qu'il faut formuler les aptitudes restantes.

. Que faire si le salarié se présente alors qu'il est toujours couvert par un arrêt de travail ?

Il faut caractériser la volonté du salarié. S'assurer que son intention est bien de reprendre le travail. Il faut informer l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Le plus souvent le médecin du travail, avec l'accord du salarié, entre en liaison avec le médecin traitant pour valider une décision de reprise. Mais il faut savoir que, en cas de désaccord, l'avis du médecin du travail prime sur celui du médecin traitant. Précisons que le salarié ne peut se soustraire à cette visite obligatoire.

. Que faire si le salarié est en invalidité de seconde catégorie ? La décision d'invalidité est du ressort du médecin conseil et de la Caisse, dans le domaine du code de la sécurité sociale. Elle n'est pas prise en compte par le code du travail. L'employeur ne peut rompre le contrat d'un salarié en invalidité (Art. L 222-125, pas de discrimination liée à l'état de santé – à vérifier).

L'incapacité médicale est un moyen pour permettre au salarié de quitter l'entreprise. L'invalidité n'est pas considérée comme suspension de contrat et ne fait pas obstacle à la procédure d'invalidité.

. Que faire si le salarié demande lui-même la visite ? Il vaut mieux l'adresser à l'employeur, qui organisera la visite avec le SST (c'est de son ressort). En cas d'impossibilité à procéder ainsi, organiser la visite directement avec le salarié, en prévenant l'employeur et en lui envoyant les conclusions. (Voir arrêt de Cassation du 19 janvier 2005)

. Que faire dans le cas très particulier où le salarié ne peut venir à la visite de reprise ? L'employeur est tenu de mettre tous les moyens à disposition pour permettre cette visite (transports, hébergement, par exemple dans le cas de salariés s'étant éloignés). Dans le cas de salariés en totale impossibilité (hospitalisation, situation grave), mise en œuvre de solutions au coup par coup par le médecin du travail, après avis du médecin inspecteur.

. Quelles sont les conséquences d'un refus de reclassement ? L'employeur a une obligation de reclassement, mais les agents de l'inspection n'ont pas de pouvoir coercitif dans ce domaine. En cas de licenciement sans tentative de reclassement, l'affaire est portée devant le tribunal des Prudhommes.



Note : Document élaboré à partir des notes prises lors de la réunion et du « Petit Journal du DEFIM – Avril 2004 », édité par l'APST-BTP (site : <http://www.apmt-btp.com/>)

Pour aller plus loin...

Le GNMBTP organise une formation approfondie « **Formulation de l'aptitude - Cadre et conséquences réglementaires et juridiques** ». Les intervenants sont Madame le Dr LEBAUPAIN et Maître Sicard, avocat à la Cour. La prochaine session, d'une durée de deux jours est prévue en septembre 2005. Les renseignements peuvent être obtenus sur le site du GNMBTP (<http://www.gnmbtp.org/>) ou auprès de son secrétariat (GNMBTP, 7 rue LA PÉROUSE, 75784 PARIS - tél : 01 40 69 53 77 - fax : 01 47 23 53 57 - mail : gnmbtp@wanadoo.fr)



Pour en savoir plus...

Le débat n'aura pas épuisé ce riche sujet.

Si vous souhaitez en savoir plus