

L'INAPTITUDE DANS LE PRIVÉ

Selon le code du travail « aucune personne, aucun salarié ne peut (...) faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison (...) de son état de santé ou de son handicap ». C'est le principe de base. Tout refus d'emploi ou tout licenciement pour une considération relative à l'état de santé est donc impossible, sauf avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail. Cette notion d'aptitude (et d'inaptitude) fait débat chez les médecins du travail.

La question de l'inaptitude revêt en effet une importance capitale. Pour des salariés usés ou en souffrance dans une entreprise, l'avis d'inaptitude peut parfois être une solution mais dans de trop nombreux cas, les employeurs utilisent cette inaptitude pour licencier des salariés qu'ils jugent moins performants. De très nombreuses inaptitudes conduisant à un licenciement sont prononcées chaque année par les médecins du travail. Pourtant, l'esprit des textes instituant la notion d'inaptitude est le maintien dans l'emploi des salariés malades ou handicapés, grâce à des mesures d'adaptation du travail à l'état de santé et aux capacités restantes.

LE PRINCIPE SELON LE CODE DU TRAVAIL

Pour faire travailler un salarié, l'employeur doit s'assurer de son aptitude au poste de travail en lui faisant passer certains examens avec le médecin du travail (visite d'embauche, visites périodiques, visite de reprise). C'est le médecin du travail qui conclut à l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à son poste de travail.

VISITES MEDICALES

L'employeur doit s'assurer de votre aptitude à occuper votre poste de travail :

- Lors de l'embauche : Il doit faire passer une visite médicale d'embauche au plus tard avant la fin de votre période d'essai
- Lors des visites périodiques : Tous les deux ans au moins. Si vous êtes exposé à des risques professionnels particuliers, cette visite était annuelle. Depuis le 1er juillet 2012, l'article R.4624-18 du code du travail prévoit que, pour la surveillance médicale renforcée, la périodicité des visites médicales est définie selon l'appréciation du médecin du travail dans la limite de 24 mois.

Si vous êtes un travailleur de nuit, cette visite doit avoir lieu tous les 6 mois.

- Lors des visites de reprise après un arrêt de travail (R. 4624-22) :
- Après un congé de maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (pas de durée minimale de l'arrêt)
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel
- L'employeur peut, à tout moment, demander au médecin du travail une visite médicale pour l'un de ses salariés (Article R.4624-17 du code du travail)

S'il n'y a pas de visites médicales dans votre entreprise

Votre employeur est tenu d'organiser le suivi médical de ses salariés, en embauchant un médecin du travail, (dans les grosses entreprises) ou en adhérant à un service de santé au travail.

Si l'employeur n'a pas organisé le suivi médical professionnel de ses salariés, c'est une infraction qui peut être relevée par procès-verbal par l'inspection du travail.

→ Vous pouvez saisir l'inspection du travail (votre plainte restera confidentielle), en prenant rendez-vous ou en écrivant à l'agent de contrôle compétent pour votre entreprise

(Son nom et ses coordonnées doivent être mentionnés sur un panneau d'affichage dans l'entreprise).

A tout moment, chaque salarié peut demander à rencontrer le médecin du travail.

C'est un droit prévu par l'article R.4624-17 du code du travail

Dans les situations de souffrance au travail, il est important de rencontrer le médecin du travail pour faire acter les difficultés que vous rencontrez sur votre poste de travail et les conséquences sur votre santé, afin que celui-ci les consigne dans votre dossier médical individuel.

INAPTITUDE AU POSTE – LA PROCEDURE

Pour pouvoir constater votre inaptitude au poste, le médecin du travail doit respecter une procédure particulière prévue par l'article R.4624-31 du code du travail.

Il doit faire deux examens médicaux espacés d'au moins 2 semaines et effectuer une étude de poste. En cas de danger immédiat, il peut constater votre inaptitude en une seule visite mais il doit le mentionner clairement sur la fiche d'inaptitude. Depuis le 1er juillet 2012, une nouvelle disposition a été introduite pour reconnaître l'inaptitude en une seule visite. C'est possible quand le médecin du travail a vu le salarié lors d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant la visite de reprise.

L'article R. 4624-31 du code du travail : « Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a 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.

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.»

Invalidité et Inaptitude : Attention, même en cas d'invalidité, vous n'êtes pas automatiquement reconnu inapte. Seul le médecin du travail peut constater votre inaptitude. Vous devrez donc le rencontrer pour être reconnu inapte.

LA VISITE DE PREREPRISSE

NOUVEAU : Les modalités de la visite de préreprise sont maintenant prévues dans le code du travail (R.4624-20 et R.4624-21)

Lorsque l'arrêt de travail est d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

A cette occasion, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations profession-

Possibilité de faire constater l'inaptitude pendant son arrêt de travail

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, qu'il souhaite se faire reconnaître inapte mais qu'il ne veut pas remettre le pied dans l'entreprise, le salarié peut être reconnu inapte à son poste par le médecin du travail et être licencié. C'est parfois la seule porte de sortie trouvée par des salariés en grande difficulté au travail.

Jusqu'en 2006, le salarié devait reprendre son travail afin de rencontrer le médecin du travail lors d'une visite de reprise. Ce qui, lorsque son environnement professionnel était à l'origine de la détérioration de sa santé physique et mentale, pouvait être douloureux et anxiogène.

Depuis un arrêt de la cour de cassation de 2006, toujours confirmé depuis, le salarié peut demander à rencontrer le médecin du travail, même pendant son arrêt de travail, pour une visite de reprise au cours de laquelle le médecin du travail pourra entamer la procédure de reconnaissance de l'inaptitude.

"Le salarié devra cependant en informer officiellement son employeur (lettre recommandée). Et le médecin du travail devra indiquer dans sa fiche d'inaptitude qu'il s'inscrit dans une visite de reprise.

"A défaut, cette visite sera considérée comme une visite de préreprise au cours de laquelle l'inaptitude ne peut être constatée.

Lorsque, en raison de son environnement professionnel, venir au travail devient trop difficile et altère la santé d'un salarié, il faut penser à les déclarer ces faits en accident du travail. (Voir fiche Solidaires sur la déclaration d'accident du travail).

nelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. Sauf opposition du salarié, il en informe l'employeur et le médecin conseil.

LE RÔLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Il est important que les salariés puissent prendre contact avec les représentants du personnel dès le début de la procédure de reconnaissance d'une inaptitude, notamment avec les délégués du personnel et les membres du CHSCT.

Les membres du CHSCT ou les délégués du personnel (qui, en l'absence de CHSCT, ont les compétences du CHSCT en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail) peuvent faire des études de poste des salariés et leur apporter des éléments d'information qui pourront servir au salarié.

Par exemple, si le salarié estime qu'il est apte à son poste sous

réserve de certains aménagements, le CHSCT peut mettre à l'ordre du jour de la réunion ce poste de travail et apporter des éléments objectifs sur le poste. En revanche, il ne relève pas du rôle du CHSCT de se prononcer sur l'inaptitude.

Par ailleurs, en cas d'inaptitude suite à accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP), le code du travail prévoit que les délégués du personnel sont consultés sur les propositions de reclassement. Il est donc important pour le salarié de les prévenir au plus tôt et de s'entretenir avec eux. Il est important que les délégués du personnel vérifient que les propositions de reclassement sont réelles et loyales, que ce ne sont pas des offres que le salarié sera forcément amené à refuser.

FAIRE RESPECTER L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL

L'employeur doit respecter l'avis du médecin du travail

Lorsque le médecin du travail indique sur l'avis d'aptitude que le salarié est apte avec des réserves, l'employeur doit en tenir compte et aménager le poste de travail. Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'avis du médecin du travail, il peut le contester devant l'inspecteur du travail.

Ce que dit la Cour de Cassation

Dans un arrêt du 20 septembre 2006, la cour de cassation a énoncé que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire par l'article (L. 4624-1, ancien L. 241-10-1 du code du travail). La cour d'appel avait constaté que l'employeur avait mis en péril la santé du salarié en tardant à suivre les préconisations du médecin du travail.

Dans un autre arrêt en date du 19 décembre 2007, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié ne pouvait pas être licencié pour insuffisances professionnelles dès lors que l'employeur n'avait pas pris en compte les mesures proposées par le médecin du travail et n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de celui-ci et qu'en cas de refus de suivre ces recommandations, l'employeur est tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Rôle de l'inspection du travail

Quand l'employeur ne respecte pas l'avis du médecin du travail, l'inspection du travail peut dresser un procès-verbal à l'encontre de l'employeur.

Vous pouvez prendre contact avec l'agent de contrôle de l'inspection du travail pour lui faire part de la situation. L'agent de contrôle (contrôleur ou inspecteur du travail) pourra faire un contrôle et verbaliser l'employeur qui refuse de respecter l'avis du médecin du travail. Par exemple, si l'employeur ne fait rien alors que le médecin du travail a proposé un aménagement de votre poste de travail pour des raisons médicales, ou a émis un avis d'aptitude assorti de réserves.

Lorsque vous prenez un rendez-vous avec un agent de contrôle de l'inspection du travail, c'est totalement confidentiel. Le contrôleur ou l'inspecteur du travail n'en fera pas part à l'employeur. Ils sont soumis à une obligation de confidentialité.



CONTESTER DE L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL

Le salarié peut ne pas être d'accord avec l'avis du médecin du travail (aptitude ou inaptitude), et le contester devant l'inspecteur du travail. Pour le contester, vous avez 2 mois (R .4624-35 du code du travail), à compter de la date de la visite, pour saisir, par courrier, l'inspecteur du travail compétent pour votre entreprise. L'avis du médecin du travail doit mentionner les délais (2 mois) et voies de recours (saisir l'inspecteur du travail).

Dans votre demande auprès de l'inspecteur du travail, vous devez indiquer les motifs de la contestation.

L'inspecteur du travail fait une enquête et rend une décision. Il peut annuler ou confirmer l'avis du médecin du travail. L'inspecteur du travail rend sa décision après avoir recueilli l'avis médical du Médecin inspecteur régional du travail. (L'inspecteur du travail n'a pas accès au dossier médical et c'est notamment cette raison qui motive l'avis des médecins inspecteurs). Par contre vous pouvez accéder en permanence à la totalité de votre dossier médical.

Comment saisir l'inspecteur du travail ?

Pour saisir l'inspecteur du travail, il faut lui adresser un courrier et joindre l'avis du médecin du travail que vous contestez (fiche(s) d'aptitude ou d'inaptitude). Quand vous contestez, un avis d'inaptitude, celle-ci devant être constatée en deux visites espacées d'au moins 15j, vous ne pouvez saisir l'inspecteur du travail qu'après la 2ème visite au cours de laquelle le médecin du travail rendra son avis définitif.

→ Voir la lettre-type pour contester l'avis du médecin du travail sur le site de SUD Travail

Pour connaître l'inspecteur du travail compétent pour votre entreprise :

- L'employeur doit afficher, dans l'entreprise, les coordonnées de l'inspecteur du travail compétent.
- Si ce n'est pas fait, adressez votre courrier à l'Unité territoriale (ancienne Direction départementale du travail) au sein de la DIRECCTE (Direction régionale dont fait maintenant partie l'inspection du travail), en indiquant bien l'adresse de votre employeur pour que votre courrier soit transmis à l'inspecteur du travail compétent.

SUITE AU CONSTAT DE L'INAPTITUDE AU POSTE, QUE SE PASSE-T-IL ?

Reclassement

Lorsque le médecin du travail formule un avis d'inaptitude, votre employeur est tenu à une « obligation de reclassement ». Cela signifie en fait que votre employeur est tenu de chercher à vous reclasser, dans son entreprise, ou dans le groupe dont il fait partie.

S'il vous licencie, il devra prouver qu'il était dans l'impossibilité de vous reclasser. S'il vous fait des propositions de reclassement, vous n'êtes pas obligé de les accepter. Ce ne sera pas une faute de les refuser (Sauf abus fautif. L. 1226-14).

Si vous les refusez toutes, votre employeur pourra, s'il ne peut vous en proposer d'autres, vous licencier en raison de votre inaptitude au poste reconnue par le médecin du travail et de son impossibilité de vous reclasser (il ne pourra pas vous licencier pour faute ou pour motif économique).

Rémunération

Votre employeur, n'a pas l'obligation de vous licencier après votre inaptitude.

Par contre, il est tenu de reprendre le paiement de votre salaire à l'issue d'un délai d'un mois après le constat définitif

Le dossier médical en santé au travail (Article L 4624-2 du code du travail)

Il est important que les risques auxquels vous êtes exposés soient notés dans votre dossier médical en santé au travail.

Le dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail. Il réunit (dans le respect du secret médical) toutes les informations relatives à l'état de santé du travailleur, les expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail pour adapter ou transformer son poste de travail. Ce dossier n'est communicable qu'au médecin de son choix, à la demande du salarié.

Le dossier médical permet d'assurer une traçabilité de toutes les expositions du salarié. Ces informations peuvent être utiles pour faire reconnaître notamment une maladie professionnelle ou une inaptitude.

de votre inaptitude. L'employeur doit respecter cette obligation qu'il vous ait reclassé ou pas. Et même si vous êtes en arrêt maladie. L. 1226-11 du code du travail (inaptitude suite accident du travail ou maladie professionnelle) et L. 1226-4 (inaptitude d'origine non professionnelle : Hors accident du travail ou maladie professionnelle)

Pendant ce délai d'un mois, avant la reprise du paiement du salaire, l'employeur n'est pas tenu de vous rémunérer.

Depuis le 1er juillet 2010, le salarié déclaré inapte après accident du travail ou maladie professionnelle a droit, pendant ce mois, à une indemnité temporaire d'inaptitude prévue aux articles D. 433-2 à D. 433-8 du code de la sécurité sociale. Il vous appartient d'en faire la demande auprès de la CPAM, via un formulaire cerfa S6110

Licenciement

Motif du licenciement : L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement qu'il vous licencie suite à votre inaptitude et parce qu'il est dans l'impossibilité de vous reclasser.

S'il ne mentionne pas ces deux éléments, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes et contester votre licenciement pour défaut de cause réelle et sérieuse.

Procédure spéciale en cas d' :accident du travail ou de maladie professionnelle Le code du travail prévoit une procédure de licenciement spéciale en cas d'inaptitude suite à accident du travail ou maladie professionnelle : L'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement qu'il compte vous faire. En outre, l'indemnité de licenciement est doublée.

Si vous engagez une procédure de reconnaissance de maladie professionnelle et que votre employeur en a connaissance avant qu'il engage la procédure de licenciement suite à votre inaptitude, il doit respecter la procédure de licenciement spéciale prévue en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, même si votre maladie professionnelle n'est pas encore reconnue par la CPAM. Il devra donc vous payer l'indemnité double.

→ Attention, si l'employeur conteste votre maladie professionnelle et qu'il a gain de cause, vous devrez alors lui rembourser le « supplément » de l'indemnité de licenciement qu'il vous a versé dans le cadre de la procédure spéciale en cas d'inaptitude suite accident du travail ou maladie professionnelle.

Questions-réponses sur l'inaptitude sur le site de SUD Travail

