

Publication des modèles d'avis d'aptitude, d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

Dans les suites de la publication de la loi n° 2016-1088 du 8 août relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de son décret d'application du 27 décembre 2016, la publication de modèles était attendue. L'arrêté du 16 octobre 2017, publié au Journal Officiel du 21 octobre 2017, fixe 4 nouveaux modèles :

- Attestation de suivi (C. trav, art. L. 4624-1) ;
- Avis d'aptitude réservé aux travailleurs bénéficiant d'un SIR ;
- Avis d'inaptitude (C. trav., art. L. 4624-4) ;
- Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 4624-3).

L'arrêté du 18 octobre 2017 abroge concomitamment le modèle de fiche d'aptitude qui avait été fixé par l'arrêté du 20 juin 2013.

Ainsi, **à partir du 1^{er} novembre prochain**, les professionnels de santé devront délivrer, à l'issue des différents types de visites réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, un voire deux des quatre modèles publiés. Les documents se veulent guidant et pédagogiques afin notamment de limiter les risques de contestation des écrits du médecin du travail pour des motifs de forme et de procédure. Ceci est d'ailleurs renforcé par la modification du régime de la contestation des avis et mesures du médecin du travail qui se concentre principalement sur la contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Quel modèle pour quelle visite ?

Examen médical à l'embauche/ Examen médical périodique

Le **médecin du travail*** devra délivrer au travailleur et à l'employeur un avis d'aptitude accompagné, le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles après échange avec l'employeur.

VIP initiale/VIP périodique

Le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier devra délivrer au travailleur et à l'employeur une attestation de suivi accompagnée le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur.

Visite de reprise

Le médecin du travail peut délivrer lors de la visite de reprise :

- soit une attestation de suivi si le salarié ne bénéficie pas d'un suivi individuel renforcé accompagné, le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles après échange avec l'employeur ;
- soit un avis d'aptitude si le salarié bénéficie d'un suivi individuel renforcé accompagné, le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles après échange avec l'employeur ;
- soit un avis d'inaptitude.

Visite à la demande

Le médecin du travail peut délivrer à l'issue d'une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail :

- soit une attestation de suivi si le salarié ne bénéficie pas d'un suivi individuel renforcé accompagné, le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles après échange avec l'employeur ;

- soit un avis d'aptitude si le salarié bénéficie d'un suivi individuel renforcé accompagné, le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles après échange avec l'employeur ;

- soit un avis d'inaptitude.

Procédure d'inaptitude

Rappelons que l'article R. 4624-42 du Code du travail précise que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4° s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Le modèle d'avis d'inaptitude reprend ainsi les 4 conditions précitées en y associant l'obligation de mentionner une date pour chacune d'elles, ce qui est particulièrement nouveau.

Cet avis peut être délivré à l'issue de toute visite ou examen (à l'exception de la visite de pré-reprise).

Le médecin du travail pourra, lorsqu'il l'estimera nécessaire, cocher la case relative aux cas de dispense de l'obligation de reclassement. Sur ce point, le modèle met fin au débat sur la rédaction de la mention que devait reporter le médecin du travail. Il conviendra désormais de cocher l'une des deux cases prévues à cet effet.

* A chaque fois que le médecin du travail est mentionné, il convient de considérer qu'il peut s'agir du collaborateur médecin ou de l'interne en médecine du travail dans les conditions fixées réglementairement.

Mention des voies de recours

L'article R. 4624-45 du Code du travail prévoit que les modalités de recours ainsi que le délai de contestations doivent être mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Il est ainsi précisé sur le modèle d'avis d'aptitude, le modèle d'avis d'inaptitude et le modèle en cas de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, la mention suivante :

"Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :

Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du Code du travail)".

Logiquement, cette mention n'est pas portée sur le modèle d'attestation de suivi. En revanche, la possibilité de solliciter une visite auprès du médecin du travail y est mentionnée.

La distinction entre le poste de travail et l'emploi

Si le modèle de fiche d'aptitude fixé par l'arrêté du 20 juin 2013 distinguait déjà la notion de poste de travail de celle de l'emploi, le nouveau modèle liste, à titre non exhaustif, les catégories de travailleurs pour lesquels le professionnel de Santé doit s'attacher à l'emploi et non au poste de travail, à savoir par exemple :

- les travailleurs temporaires,
- les saisonniers,
- les salariés des associations intermédiaires,
- les mannequins,
-

Rappelons que l'emploi a, en principe, un périmètre plus large que celui du poste de travail. En effet, l'emploi correspond à un ensemble de postes de travail très proches les uns des autres, du fait de finalités et d'activités communes, mettant en œuvre des compétences proches ou similaires.

Le poste correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné d'activités et de tâches effectuées par un individu en particulier au sein d'une structure donnée. ■

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	ATTESTATION DE SUIVI individuel de l'état de santé (art L. 4624-1 du code du travail)	ENTREPRISE
		Médecin référent
SALARIE(E)		
Nom :		Prénom :
Date de naissance :		
POSTE DE TRAVAIL		
OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)		
1.		
2.		
3.		
DATE DE LA VISITE		
Date :		Heure d'arrivée : Heure de départ :
TYPE DE VISITE*		
<input type="radio"/> Visite d'information et de prévention <input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-10) <input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16) <input type="radio"/> visite de reprise (art. R. 4624-31) <input type="radio"/> visite à la demande (art. R. 4624-34) <input type="radio"/> Suivi individuel renforcé : visite intermédiaire (art R. 4624-28)		
* Si le médecin du travail constate une inaptitude, utiliser l'avis d'inaptitude. Pour les travailleurs en suivi individuel renforcé (hors visite intermédiaire), utiliser les avis d'aptitude et d'inaptitude.		
PROCHAINE VISITE		
A revoir au plus tard le :		
<input type="radio"/> par le médecin du travail <input type="radio"/> par le professionnel de santé dans le cadre d'un protocole sous l'autorité du médecin du travail		
ATTESTATION ETABLIE PAR		
<input type="radio"/> le médecin du travail <input checked="" type="radio"/> un autre professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail, le docteur : _____ dans le cadre d'un protocole :		
<input type="radio"/> le collaborateur médecin <input type="radio"/> l'interne en médecine du travail <input type="radio"/> l'infirmier		
DATE		<input type="radio"/> Attestation de suivi accompagnée d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur
NOM ET SIGNATURE DU PROFESSIONNEL DE SANTE		

Modèle d'attestation de suivi.



Les Informations Mensuelles

paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme
 10 rue de la Rosière - 75015 Paris
 Tél : 01 53 95 38 51
 Fax : 01 53 95 38 48
 Site : www.cisme.org
 Email : info@cisme.org
 ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication
 Martial BRUN

Rédaction
 Ghislaine BOURDEL
 Martial BRUN
 Julie DECOTTIGNIES
 Sébastien DUPERY
 Corinne LETHEUX
 Anne-Sophie LOICQ
 Constance PASCREAU
 Virginie PERINETTI
 Béata TEKIELSKA
 Sandra VASSY

Assistants
 Agnès DEMIRDJIAN
 Patricia MARSEGLIA

Maquettiste
 Elodie CAYOL



BRÈVE

Ordonnance MACRON : Le contrat de génération disparaît

(Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017)

L'obligation, sanctionnée par une pénalité, de conclure un accord collectif inter-générationnel ou d'établir un plan d'action dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et la possibilité de bénéficier d'une aide financière, dans les entreprises de moins de 300 salariés, a été supprimée par l'article 9 de l'ordonnance susvisée.

L'abrogation est effective depuis le 24 septembre 2017. Seules les entreprises ayant demandé les aides relatives au contrat de génération avant le 23 septembre 2017 les recevront dans leur intégralité.