

## Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

### Problématique

Dans les suites de la publication de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 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 suivi individuel renforcé (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).

Un 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, depuis le **1<sup>er</sup> novembre 2017**, les professionnels de santé doivent 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 guidants 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.

Vous trouverez ci-après les principales caractéristiques de ces modèles et quelques questions/réponses, qui seront enrichies, le cas échéant.

### I. – Attestation de suivi (Annexe 1)

Le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier délivrent au travailleur et à l'employeur une attestation de suivi. Lorsque le médecin du travail réalise la visite d'information et de prévention, il peut décider de l'accompagner, le cas échéant, d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur.

Dans le cas où le salarié ne bénéficie pas d'un suivi individuel renforcé, l'attestation de suivi peut lui être délivrée à l'occasion d'une visite initiale ou périodique, d'une visite de reprise ou d'une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail. Elle est également délivrée à l'occasion d'une visite intermédiaire pour le salarié qui bénéficie d'un suivi individuel renforcé (C. trav., art. R. 4624-28).

Ce document n'est pas à remettre dans le cas d'une visite de pré-reprise.

### II. – Avis d'aptitude (Annexe 2)

Dans le cas où le salarié bénéficie d'un suivi individuel renforcé, le médecin du travail<sup>1</sup> délivre 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 (*accompagné le cas échéant de l'annexe 4*).

Cet avis d'aptitude est délivré à l'occasion d'un examen médical à l'embauche ou périodique, d'une visite de reprise ou d'une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail.

Cet avis n'est pas à remettre dans le cas d'une visite de pré-reprise.

### III. – Avis d'inaptitude (Annexe 3)

On rappellera que l'article R. 4624-42 du Code du travail précise que le médecin du travail<sup>1</sup> 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<sup>1</sup> 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<sup>1</sup>. Il conviendra désormais de cocher l'une des deux cases prévues à cet effet.

<sup>1</sup>Il peut également s'agir du collaborateur médecin ou de l'interne en médecine du travail dans les conditions fixées réglementairement.

#### IV. – Proposition 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)

Conformément à l'article L. 4624-3 du Code du travail, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail<sup>1</sup> (à l'exception de la visite de pré-reprise), celui-ci peut remettre au travailleur, après échange avec l'employeur, le document de l'annexe 4 préconisant des mesures d'aménagement de poste, qui accompagnera, selon les cas, soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude remis à l'issue de la même visite. Par ailleurs, comme le précise la notice de l'arrêté du 16 octobre 2017, ce document peut aussi être délivré par le médecin du travail<sup>1</sup> après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude.

Pour rappel, conformément à l'article L. 4624-6 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail<sup>1</sup>. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

#### V. – La 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 contestation doivent être mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail<sup>1</sup>.

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 :

##### C. trav., art. R. 4624-45

*« 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. »*

Nous indiquerons, ici, que la mention précitée retranscrit la rédaction de l'article R. 4624-45 du Code du travail, telle qu'elle était en vigueur au moment de la parution de l'arrêté du 16 octobre 2017, qui **n'est plus d'actualité**.

**Cette mention devrait donc être modifiée**, eu égard à la nouvelle version de l'article R. 4624-45 du Code du travail, applicable depuis le 18 décembre 2017, à savoir :

##### C. trav., art. R. 4624-45 – D. n° 1698 du 17 décembre 2017 - Version au 18 déc. 2017

*« En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin 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<sup>2</sup> y est mentionnée.

<sup>2</sup>Il peut également s'agir du collaborateur médecin ou de l'interne en médecine du travail dans les conditions fixées réglementairement.

## VI. – 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,.....

On rappellera 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.

## VII. – Questions/réponses en pratique

### 1. Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, quel document le médecin du travail doit-il remettre au travailleur et à l'employeur, lorsque toutes les conditions pour prononcer l'inaptitude en une seule fois ne sont pas remplies ?

Comme souligné plus haut, la notice de l'arrêté du 16 octobre 2017 répond à cette question, en précisant, s'agissant de l'annexe 4, que ce document « *peut être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude* ».

A la lecture de cette notice, il convient de comprendre, à notre sens, que c'est la seule hypothèse où ce modèle peut être remis seul, sans accompagner une attestation de suivi ou un avis d'aptitude.

Ce raisonnement est logique, puisque toutes les conditions pour prononcer une inaptitude, même temporairement, ne sont pas réunies à ce stade. Un avis d'inaptitude remis lors de cette première visite pourrait alors être contesté.

L'avis d'inaptitude doit donc être remis, lorsque le processus de la procédure d'inaptitude est finalisé et lorsque toutes les conditions posées par l'article R. 4624-42 du Code du travail sont réunies, le cas échéant, lors de la deuxième visite. Dans cette hypothèse, il convient de remplir l'avis d'inaptitude en y portant les mentions obligatoires et en mentionnant la date de la première visite et la date de la seconde visite.

Entre les deux visites, comme par le passé, le salarié peut faire l'objet d'un arrêt de travail.

### 2. Est-il possible d'ajouter des cases sur les différents modèles fixés par l'arrêté ?

Qu'il s'agisse de l'avis d'aptitude, de l'avis d'inaptitude, de l'attestation de suivi individuel ou bien encore de proposition de mesures d'aménagement de poste, la notice de l'arrêté précise bien qu'il s'agit de modèles (ou de document s'agissant de l'annexe 4) **conformes**.

Autrement dit, l'ajout de cases n'est pas envisagé et n'est pas souhaitable, afin d'éviter tout risque contentieux.

### 3. La visite de pré-reprise donne-t-elle lieu à la remise d'un document ?

L'arrêté ne prévoit pas de document à remettre à l'issue d'une visite de pré-reprise. Toutefois, en pratique, il reste opportun de remettre un document au salarié qui bénéficie d'une telle visite, ne serait-ce qu'un courrier.

### 4. Un médecin du travail peut-il procéder à une déclaration d'inaptitude en une seule visite sans cocher nécessairement un des deux cas de dispense de reclassement ?

Un médecin du travail peut procéder à une déclaration d'inaptitude en une seule visite, sans pour autant devoir cocher nécessairement un des deux cas de dispense de reclassement. En effet, dès lors que tous les éléments requis sont réunis, le médecin du travail peut délivrer un avis d'inaptitude en une seule visite, indépendamment de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur.

### 5. Dans les conditions réglementaires qui permettent au médecin du travail de constater l'inaptitude du travailleur à son poste de travail, faut-il distinguer l'étude de poste de l'étude des conditions de travail ?

L'article R. 4624-42 précise qu'il s'agit de deux conditions distinctes qui permettent de délivrer un avis d'inaptitude, mais il n'existe aucune définition juridique de ces deux notions.

Rien ne s'oppose à ce que ces deux études soient réalisées le même jour sur un même support ou sur des supports distincts (non fixés réglementairement). Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude et de l'utilisation du modèle de l'annexe 3 fixé par l'arrêté, la date où a été réalisée chacune de ces études doit être indiquée expressément.

### 6. Quid de la date de l'échange avec l'employeur à préciser dans le cadre de l'annexe 4 ?

Au préalable, on soulignera qu'un échange sous-tend la réciprocité entre deux interlocuteurs (médecin du travail/ employeur).

Dans le cas d'une première visite, avant la délivrance d'un éventuel avis d'inaptitude, par exemple, se pose parfois la question, pour le médecin du travail, de la possibilité même d'avoir un échange avec l'employeur. La simultanéité des faits semble rendre l'échange parfois impossible le jour de la visite. Dans une telle situation, à notre sens, il conviendrait, pour le médecin du travail, de préciser la date où il a tenté d'avoir un échange avec l'employeur, en indiquant la non-réponse de ce dernier.

On insistera ici sur l'importance de tracer par écrit ces tentatives. Selon nous, le médecin du travail devrait adresser un mail (ou un courrier) à l'employeur confirmant qu'il a tenté de le joindre à telle date, et en précisant à nouveau le contexte.

### 7. Un interne ou un médecin PAE peut-il délivrer les mêmes documents que le médecin du travail, même en l'absence de précisions de l'arrêté sur ce point ?

Les avis dont le modèle est publié sont tous dédiés à des professionnels de santé. Cette catégorie de professionnels constitue un statut répondant à un régime juridique organisé principalement par le Code de la Santé publique.

L'exercice des médecins et des infirmiers est, bien sûr, développé aux termes des dispositions dudit code. De la même façon, le collaborateur médecin, le praticien engagé dans une Procédure d'Autorisation d'Exercer (PAE) et l'interne relèvent de ce statut, mais font respectivement l'objet d'un régime spécifique (voir, en ce sens, les notes et articles rédigés sur ces statuts sur le site [www.presanse.fr](http://www.presanse.fr)).

S'agissant des modèles évoqués, on constatera que l'attestation de suivi fait mention du collaborateur médecin, de l'interne et de l'infirmier, sans lister expressément le praticien engagé dans une PAE en qualité de signataire.

Cet arrêté étant pris en application d'un décret, lui-même issu de dispositions légales, on rappellera que l'article R. 4624-10 du Code du travail relatif à la visite d'information et de prévention fait référence aux professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1. Ce dernier article est celui qui pose le principe du suivi individuel assuré par le médecin du travail et par « *le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier* ».

En d'autres termes, l'arrêté ne collige pas tous les régimes d'exercice co-existants au sein des Services et de leurs équipes en reprenant ceux mentionnés dans les textes source. Néanmoins, les dispositions juridiques en vigueur encadrant l'exercice du praticien engagé dans une PAE lui permettent distinctement d'exercer ses fonctions au sein des SSTI agréés.

Dès lors que les conditions de son exercice sont respectées, il peut – selon nous – établir l'attestation en faisant état de sa qualité de médecin « PAE ». On ajoutera que cette procédure visant à évaluer ses compétences en vue de la reconnaissance de son titre nécessite bien qu'il réalise toutes les fonctions d'un médecin du travail dont la qualification lui est déjà reconnue.

Ensuite, et de la même façon, on relèvera également, s'agissant des modèles d'avis d'aptitude ou d'inaptitude, qu'ils ne font expressément apparaître – en qualité de signataire – qu'un médecin du travail ou un collaborateur médecin.

On observera que cette rédaction fait sans doute écho aux dispositions relatives auxdits avis et à celles des conditions d'exercice du médecin du travail.

En effet, en premier lieu, les articles R. 4624-24 et suivants et R. 4624-42 et suivants du Code du travail ne font référence qu'au médecin du travail dans leur rédaction, concernant le suivi individuel renforcé et la déclaration d'inaptitude.

Ces dispositions conjuguées, en second lieu, à celles de l'article L. 4623-1 du même code relatif aux conditions permettant l'exercice des fonctions de médecin du travail n'envisagent, à ce titre, que la dérogation ouverte au collaborateur médecin. Les modèles ne mentionnent pas d'autres signataires.

Pour autant, dès lors que le Code de la Santé publique permet par ailleurs explicitement, tant à un interne, qu'à un médecin « PAE » ou encore à un étudiant autorisé à remplacer un médecin du travail, d'exercer au sein des Services – en respectant le régime juridique qui leur est applicable, bien sûr – ils devraient – selon nous – pouvoir se prononcer et signer des avis d'aptitude ou d'inaptitude en précisant leur qualité. On soulignera ici, qu'en pratique, il importe que ces professionnels de santé, qui ne sont donc pas encore qualifiés en médecine du travail ou reconnus comme tels, ne doivent pas apparaître comme tels ou laisser place à une confusion sur leur titre. Le droit positif leur permet d'exercer dans un cadre défini, celui-ci doit être identifiable en conséquence. Ils ne peuvent donc pas cocher la case de médecin du travail sur les avis. En revanche, la mention de leur identité et de leur statut devrait être ajoutée.

**8. Dans le cadre d'aptitudes spécifiques (type habilitations électriques, rayonnements ionisants, etc), le médecin du travail doit-il mentionner expressément sur son avis l'absence de contre-indications ?**

On rappellera que, dans le cadre des aptitudes spécifiques, l'avis d'aptitude est délivré au regard de la déclaration des risques faites par l'employeur (C.trav., art. D. 4622-22 et R. 4624-23). Il n'est donc pas nécessaire juridiquement d'écrire sur la fiche d'aptitude une mention spécifique, d'ailleurs l'annexe 2 ne prévoit pas cette possibilité.

Toutefois, si le médecin du travail souhaite donner des indications, il peut le faire dans un courrier, étant précisé qu'il est alors souhaitable d'en remettre une copie au salarié.

\* \* \*

---

Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique de Présanse au bénéfice des Services de Santé au Travail Interentreprises adhérents. La reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents de Présanse, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. Nous attirons, en effet, l'attention des adhérents sur le fait que le contenu de ces notes est lié à une actualité juridique qui peut évoluer dans le temps.