**Onglet : Suivi individuel de l’état de santé des salariés**

* **Inaptitude/aptitude rédaction des avis :**
1. **Comment doit se passer la procédure d’inaptitude lorsque l’employeur est injoignable à la fois par mail et par téléphone, et que le salarié n’arrive pas non plus à contacter son entreprise ?**

**En effet, l’étude de poste et des conditions de travail est obligatoire, ainsi qu’un échange avec l’employeur d’un point de vue réglementaire pour la procédure d’inaptitude.**

*Mise à jour le 1er août 2019*

Au préalable, il convient de souligner qu’un échange sous-tend la réciprocité entre deux interlocuteurs (médecin du travail/ employeur).

En cas de contentieux, il faudra prouver que le médecin a essayé de joindre l’employeur. Il faut conserver les mails restés sans réponse ; l’idée est de tracer et conserver les preuves. L’important est de tracer par écrit les tentatives. 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.

1. **Est-ce qu’une attestation de suivi avec propositions d’aménagement de poste par le médecin du travail, est contestable  devant les prud’hommes (comme un avis d’inaptitude) ?**

*Mise à jour le 1er août 2019*

L’attestation de suivi n’est pas contestable. En revanche, les propositions du médecin du travail, faites via l’annexe 4 de l’arrêté du 16 octobre 2016, sont contestables. En effet, pour rappel, l’article L. 4624-7 du Code du travail vise expressément et exclusivement les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, reposant sur des éléments de nature médicale (en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, à savoir :

-les avis d’avis d’aptitude pour les salariés bénéficiant d’un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;

-les propositions écrites individuelles d’aménagement, d’adaptation ou de transformation de poste de travail ou les mesures d’aménagement du temps de travail ;

-les avis d’inaptitude.

Tout autre document, y compris l’attestation de suivi, ne sont pas comptés au nombre des documents contestables, aux termes du Code du travail (art. L. 4624-7, R. 4624-45 et s.).

L’article R. 4624-45 du Code du travail prévoit, en effet, que les modalités de recours, ainsi que les délais de contestation, doivent être mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail, à l’exception de l’attestation de suivi.

Il est aussi précisé que la mention « voies et délais de recours par le salarié ou par l’employeur » ne figure que sur le modèle d’avis d’aptitude, le modèle d’avis d’inaptitude et le modèle 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.

Cette mention n’a donc pas à être portée sur le modèle d’attestation de suivi.

1. **Origine professionnelle de l’inaptitude : quelles sont les précisions que peut attendre l’employeur ?**

*Mise à jour le 1er août 2019*

La question revient souvent de savoir s’il appartient au médecin du travail de se prononcer sur l’origine d’une inaptitude.

On précisera donc ici que l’origine de l’inaptitude (professionnelle ou non) ayant des conséquences sur la procédure de licenciement pouvant s’ensuivre, il n’est pas du rôle du médecin du travail de se prononcer sur l’existence d’un lien de causalité entre l’accident/ la maladie professionnelle et l’inaptitude prononcée. En effet, la Cour de cassation a précisé que seul le juge dispose de cette compétence, mais qu’il peut s’appuyer, notamment, sur la position du médecin du travail lui-même, sans pour autant être lié par l’avis de ce dernier (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-44.000).

On précisera en outre qu’il appartient au médecin du travail, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude **et s'il estime que cette inaptitude est liée à une maladie professionnelle**, d’informer le salarié  de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). À cet effet, il complète le formulaire « Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude » qu’il remet au salarié.

Mais c’est la **CPAM**, et non le médecin du travail, qui vérifiera si le salarié remplit les conditions pour bénéficier de cette ITI.

L’avis d’inaptitude rédigé par le médecin du travail, en application de l’article D. 4624-47 du code du travail ne doit pas comporter d’informations quant à l’origine supposée de l’inaptitude.

1. **L’étude de poste dans le cadre de la procédure d’inaptitude doit-elle être rédigée et transmise aux parties ?**

*Mise à jour le 1er août 2019*

La question se pose souvent de savoir si l’étude de poste réalisée par un médecin du travail ou un autre membre de l’équipe pluridisciplinaire peut être transmise au salarié.

On rappellera ici au préalable que **l’étude de poste** est réalisée afin que le médecin du travail et plus généralement l’équipe pluridisciplinaire connaisse les conditions de travail et les risques professionnels auxquels est exposé le salarié. De cette connaissance, et en fonction de l'état de santé de ce salarié, son aptitude à occuper son poste de travail (et son suivi médical) pourra être déterminée. Cette étude de poste peut aussi permettre au médecin du travail de formuler des recommandations à l'employeur sur la nécessité de réaliser des aménagements sur le poste de travail. Suivant les besoins, il pourra être procédé à une analyse de l'ambiance de travail (bruit, éclairage, atmosphère de travail, chaleur…), des postures et des gestes de travail imposés par le poste, ou encore à une analyse sur l'exposition à certaines substances toxiques ou dangereuses.

En tout état de cause**, l’étude de poste ne comporte en principe aucune donnée individuelle à caractère médical couvertes par le secret professionnel**.

Ainsi, bien qu’il ne s’agisse pas à proprement parlé d’un élément du dossier médical, dont le contenu n’est au demeurant pas fixé règlementairement, le médecin du travail peut, parce qu’il estime que l’étude de poste est un élément de nature à l’éclairer sur l’état de santé du salarié et la prévention nécessaire, **en faire un élément de son dossier médical**.  Dans ce cas, le salarié pourra, au titre de son droit d’accès au dossier médical avoir connaissance de l’étude de poste.

Par ailleurs et en tout état de cause, parce que le médecin du travail est le conseiller de l’employeur et des salariés au titre de l’article R. 4623-2 du Code du travail notamment pour l’adaptation des postes de travail, il semble cohérent qu’ils puissent l’un et l’autre, s’ils en font la demande, avoir accès à l’étude de poste qui a été réalisée par l’équipe pluridisciplinaire (l’un au bénéfice d’une transmission « dédiée » et l’autre dans le cadre de l’accès aux informations le concernant).

Pour rappel, l’étude de poste est obligatoire avant la délivrance d’un avis d’inaptitude.

**5.** **Les mentions expresses figurant sur l’avis d’inaptitude peuvent-elles être utilisées lorsqu’il n’existe pas de reclassement médicalement compatible dans l’entreprise ?**

*Mise à jour le 1er août 2019*

*L’employeur peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée (en étant dispensé de reclassement) lorsque l’avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.*

*Le médecin du travail peut donc cocher l’une des cases prévues à cet effet dans le modèle de l’arrêté du 16 octobre 2016.*

*Il n’existe que deux cas de dispense réglementairement prévus. Il appartient au médecin du travail de cocher la case qui correspond au motif de dispense choisi, sans qu’il soit nécessaire d’apporter des commentaires complémentaires. Le fait de cocher l’une des cases est suffisant pour dispenser l’employeur de son obligation de reclassement.*

*S’agissant de la difficulté soulevée sur l’indemnisation par Pôle emploi du salarié ayant été déclaré inapte dans le cadre de l’utilisation d’un cas de dispense, on indiquera que juridiquement le salarié, involontairement privé d’emploi, doit bénéficier de l’assurance chômage.*

**6.** **Le formulaire ITI doit-il être rempli lorsque l’inaptitude fait suite un arrêt maladie avec une demande de maladie professionnelle en cours ?**

*Mise à jour le 1er août 2019*

Cette question rejoint celle portant sur l’origine de l’inaptitude. On peut indiquer à nouveau qu’il appartient au médecin du travail, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude **et s'il estime que cette inaptitude est liée à une maladie professionnelle**, d’informer le salarié  de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). À cet effet, il complète le formulaire

« Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude » qu’il remet au salarié.

Mais c’est la **CPAM**, et non le médecin du travail, qui vérifiera si le salarié remplit les conditions pour bénéficier de cette ITI.

L’avis d’inaptitude rédigé par le médecin du travail, en application de l’article D. 4624-47 du code du travail ne doit pas comporter d’informations quant à l’origine supposée de l’inaptitude.

**7. Organisation et qualification des visites (notamment d’embauche) réalisées hors délais**

*Mise à jour le 1er août 2019*

**Concernant l’organisation des visites d’embauche hors délais**, on rappellera ici que l’obligation d’organiser le suivi médical de salariés pèse sur **l’employeu**r dans le cadre de son obligation  de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l’entreprise.  C’est donc également à lui qu’il appartient d’assurer l’effectivité de l’examen d’embauche, ainsi que les visites de reprise et les examens périodiques. A l’exception de la visite de  pré-reprise, c’est donc en principe à lui **qu’il appartient de qualifier la nature de la visite qu’il sollicite auprès de SSTI**.

**Concernant la visite  d’information et de prévention et l’examen médical d’aptitude :**

[**L'article R. 1221-2** du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=F1E2D8AE0BFF8FAC303ED742F698F7B0.tpdjo04v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024214327&dateTexte=20131209&categorieLien=cid) prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche**, l’employeur** doit déclarer le salarié aux services de santé au travail. On précisera que la DPAE vaut  « ***demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article*** [***L. 4624-1***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903371&dateTexte=&categorieLien=cid) ***du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article*** [***L. 4624-2***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000023031023&dateTexte=&categorieLien=cid) ***du présent code »***

***Article R1221-2*** *Modifié par* [*Décret n°2017-1311 du 29 août 2017 - art. 5*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=3BB3B18168FB990CA48EE790CA25BD85.tplgfr32s_2?cidTexte=JORFTEXT000035468649&idArticle=LEGIARTI000035472327&dateTexte=20171023&categorieLien=id#LEGIARTI000035472327)

***Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes :***

*1° L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévue à l'*[*article R. 243-2 du code de la sécurité sociale*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&idArticle=LEGIARTI000006748782&dateTexte=&categorieLien=cid) *;*

*2° L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie prévue à l'*[*article R. 312-4 du code de la sécurité sociale*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&idArticle=LEGIARTI000006749124&dateTexte=&categorieLien=cid) *ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole prévue à l'article* [*R. 722-34*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071367&idArticle=LEGIARTI000006596778&dateTexte=&categorieLien=cid) *du code rural et de la pêche maritime ;*

*3° L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage prévue à l'article* [*R. 5422-5*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018496232&dateTexte=&categorieLien=cid) *du présent code ;*

*4° La demande d'adhésion à un service de santé au travail, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévu à l'article* [*L. 4622-7*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903357&dateTexte=&categorieLien=cid) *du présent code ;*

***5° La demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article*** [***L. 4624-1***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903371&dateTexte=&categorieLien=cid) ***du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article*** [***L. 4624-2***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000023031023&dateTexte=&categorieLien=cid) ***du présent code,*** *ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, aux articles R. 717-13 et R. 717-16 du code rural et de la pêche maritime ;*

*6° La déclaration destinée à l'affiliation des salariés agricoles aux institutions prévues à l'article* [*L. 727-2*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071367&idArticle=LEGIARTI000006585405&dateTexte=&categorieLien=cid) *du code rural et de la pêche maritime*

En application **des articles R. 4624-24 et suivants du Code du travail, l’examen médical d'aptitude à l'embauche** qui a pour objet de :

1) De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;

2) De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;

3) De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

4) D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5) De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

doit être effectué par le médecin du travail **préalablement à l'affectation sur le poste.**

Cette demande est, en théorie, sollicitée dès et **au moyen de la déclaration préalable à l'embauche*,*** en application de l’article R. 1221-2 du Code du travail précité.

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu conformément aux dispositions de l'article [L. 4624-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024391521&dateTexte=&categorieLien=cid). Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé (C. trav., art. R. 4624-2).

In fine, il résulte de l’ensemble de ces éléments que c’est à l’employeur qu’il **appartient, dans le cadre de son obligation du suivi médical des salariés, de solliciter des examens médicaux auprès de SSTI,** et d’en qualifier la nature.

En cas de saisine tardive par l’employeur, c’est lui qui devrait en supporter la responsabilité. Il est donc **important de tracer les demandes (tardives )** de l’employeur, en cas de contentieux. Toutefois,  il n’est pas nécessaire, à notre sens, d’indiquer sur l’attestation de suivi/ avis d’(in)aptitude, qu’il s’agit d’une visite d’embauche ou  de reprise hors délai, lorsque ce retard n’est pas conséquent.

Ces préconisations valaient surtout pour des visites organisées avec un très important retard (dont l’exemple typique était une visite d’embauche « hors délais » organisée au même temps qu’une visite périodique, soit un an ou deux ans après embauche).

En revanche, le médecin du travail ne peut refuser d’effectuer une visite, y compris lorsqu’elle est tardive, et sa responsabilité n’est aucunement engagée en l’effectuant.

A toutes fins utiles, on précisera qu’il appartiendrait au médecin du travail d’exercer **son rôle de Conseiller** de l’employeur, des travailleurs etc , prévu par l’article **R.4623-1** du Code du Travail, et d’attirer l’attention de l’employeur, sur l’absence ou la tardiveté de visites légalement prévues afin de pallier, dans la mesure du possible,  les manquements.

On insistera ici sur le fait que l’employeur (l’entreprise adhérente), tenu d’une obligation de sécurité de résultat, **demeure garant** (le responsable « final ») du bon déroulement de la surveillance médicale des salariés. Toutefois, si les visites sont réalisées hors délai du fait du Service, en cas de contentieux, l’employeur pourrait engager la responsabilité du Service.

On ajoutera ici concernant l’éventuel chevauchement d’une visite périodique avec une visite de reprise que de manière générale, à notre sens, il est possible de ne pas multiplier les examens médicaux à condition de respecter la périodicité maximale imposée pas les textes.

Mais on insistera encore sur quelques principes s’agissant de la qualification des visites :

-          il appartient à l’employeur de solliciteret d’organiser les différents examens médicaux auprès des SSTI, de sorte qu’il n’appartient pas au médecin du travail de se substituer à ce dernier dans cette initiative,

-          il appartient à l’employeur de qualifier l’examen qu’il solliciteauprès des SSTI,

-          une fiche d‘aptitude ou une attestation de suivi doit être établie à l’issue de chaque examen.

A notre sens, il est préférable de cocher qu’une seule croix sur l’attestation de suivi ou l’avis d’inaptitude afin d’écarter tout risque de confusion sur la nature de la visite sollicitée par l’employeur (ou le salarié le cas échéant).

En pratique, en cas de visite de reprise par exemple, c’est cette visite qui sera cochée, et elle constituera  le point de départ de la nouvelle périodicité.

En effet, ce qui importe c’est que la  périodicité adaptée au suivi du travailleur soit respectée, peu importe la nature la visite intervenue dans l’intervalle.

**8. Quid des visites dites confidentielles**

*Mise à jour le 1er août 2019*

* **Pendant un arrêt de travail**

Pour rappel, seul l’examen de pré-reprise est réglementairement prévu pendant un arrêt de travail, ou dans certains cas et **sous des conditions restrictives** dégagées par la jurisprudence, une visite de reprise peut aussi être réalisée, à l’initiative du salarié pendant son arrêt de travail pour maladie.

S’agissant de la connaissance par l’employeur des visites de pré-reprise, on indiquera que conformément à l’article R. 4624-30 du Code du travail,  *« Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :
1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
2° Des préconisations de reclassement ;
3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.
A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.****Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur ».***

Il apparait ici notamment que le médecin du travail informe l’employeur et le médecin conseil des recommandations, sauf si le travailleur s’y oppose. L’opposition du travailleur porte donc sur la transmission des recommandations du médecin du travail.

L’employeur a donc, en principe, bien connaissance de la visite de pré-reprise d’autant que cette dernière est obligatoire dès lors que l’arrêt de travail des travailleurs dure plus de trois mois.

On rappellera en effet qu’aux termes de l’article R. 4624-29 du Code du travail, «*En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail 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 travailleur* ». Si cette visite est obligatoire dès lors que l’arrêt de travail des travailleurs dure plus de trois mois, elle peut également être réalisée (sans obligation) pour les arrêts de moins de trois mois.

* **En cours d’exécution du contrat de travail**

Le premier point sur lequel il convient d’insister  c’est que les visites sont conditionnées par l’existence d’un contrat de travail. L’état des textes législatifs et réglementaires conduit en effet à conditionner les visites à l’existence d’un contrat de travail. Sans contrat de travail, il ne peut pas y avoir de visites.

Par ailleurs, on rappellera que quel que soit le type d’examens médicaux, le temps nécessité par eux est pris en charge par l’employeur, soit sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail (C. trav., art. R. 4624-28). **Ainsi, aucune visite (ou examens médicaux) organisée par le Code du travail ne peut être confidentielle et ignorée de l’employeur.** En revanche, il est entendu que le contenu des échanges ou le motif de la demande demeurent couverts par le secret médical.

**Sous-section 6 : Déroulement des visites et des examens médicaux**

**Article R4624-39**

Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, **soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.
Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.**

**Article R4624-40**

Dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l'établissement.

**Article R4624-41**

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d'examens fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service de santé au travail. Cet arrêté précise le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions.

D’un point de vue juridique, un médecin du travail ne peut pas réaliser de visites dites confidentielles.