



RESSOURCES JURIDIQUES POUR LES SSTI

Fiches pratiques juridiques

Le pôle juridique de Présanse met à disposition des fiches pratiques juridiques afin d'accompagner les SSTI dans l'exercice de leurs activités. L'objet est de répondre de manière synthétique à des situations juridiques qui se posent au quotidien.

Ces fiches sont régulièrement mises à jour en fonction des évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles et jurisprudentielles. Les thèmes seront par ailleurs enrichis au fur et à mesure.

Elles peuvent être retrouvées sur la page « Ressources », onglet « Ressources juridiques ». ■

Extrait de la fiche « Suivi individuel de l'état de Santé des salariés »

Inaptitude/apptitude 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 1^{er} 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.

2. 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 1^{er} 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'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, n'est pas compté 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.