

Quels sont les recours en cas de désaccord avec l'avis du médecin du travail ?

Bien souvent, les difficultés naissent d'un manque de communication. Aussi, il est indispensable avant tout de pouvoir établir une relation de confiance entre le salarié, le service de santé au travail et l'employeur, fondée sur le respect des droits et responsabilités de chacun.

Si le désaccord provient de l'employeur, celui-ci n'a pas la possibilité de faire appel à un autre médecin du travail pour réaliser une contre expertise médicale. Cependant il est en droit de solliciter l'arbitrage de l'Inspection du travail.

Si le désaccord émane du salarié, ce dernier dispose des mêmes droits.

Lorsqu'il est sollicité, l'inspecteur du travail notifie sa décision après avoir recueilli l'avis du médecin inspecteur régional du travail.

La fiche d'aptitude est-elle le seul moyen de communiquer ?

Pour compléter ou commenter les conclusions portées sur la fiche d'aptitude, le médecin du travail communique autant que nécessaire avec l'employeur, en utilisant le moyen de son choix. De même, toute personne de l'entreprise a la faculté de le joindre en contactant le service de santé au travail, dont les coordonnées doivent être obligatoirement affichées sur les lieux de travail.

Les échanges entre le médecin et l'employeur ont pour seul objet d'apporter des précisions sur les risques professionnels ou sur les possibilités d'adaptation de poste et de maintien dans l'emploi. Aucun renseignement médical n'est fourni lors de ces échanges : seul le salarié est libre de fournir ou non des informations concernant son état de santé.

Le médecin du travail a-t-il le droit de prescrire des examens complémentaires ?

Oui, mais à condition que ces examens aient un lien direct avec l'une des missions de la santé au travail : investigation pour mieux cerner l'aptitude médicale, examens en vue d'un dépistage de maladie à caractère professionnel ou de maladie dangereuse pour l'entourage.

Financièrement, la prise en charge des examens revient alors à l'employeur selon des modalités qu'il est important de faire préciser dans un accord établi entre l'entreprise et le service de santé au travail.

Formulation et incidences de l'avis médical d'aptitude

Quelles situations donnent systématiquement lieu à la rédaction d'une fiche d'aptitude ?

Le médecin du travail est tenu de porter ses conclusions sur une fiche d'aptitude suite aux examens cliniques suivants :

- visite médicale à l'embauche ;
- visite périodique réglementaire ;
- visite de reprise du travail après une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou d'au moins 8 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- visite de retour au travail après maternité ;
- examen en relation avec une surveillance médicale renforcée, soit du fait du poste occupé comportant des exigences ou des risques spéciaux, soit en raison de la situation de la personne : travailleur handicapé, femme enceinte, mère d'un enfant de moins de six mois, jeune de moins de 18 ans, salarié entré en France depuis moins de 18 mois.

Lorsque le médecin du travail exprime et réserve son avis médical pour une durée limitée dans le temps, il devra à nouveau rédiger une fiche d'aptitude lors de l'examen du salarié à l'expiration de ce délai.

Il n'y a pas lieu de délivrer une fiche d'aptitude :

- suite à des visites médicales occasionnelles prises à l'initiative du salarié ou du médecin du travail. Ces visites donnent lieu à la délivrance d'un nouvel avis d'aptitude, uniquement si le médecin le juge opportun ;
- lorsque le médecin du travail est sollicité pendant l'arrêt de travail, soit par le salarié, soit par le médecin traitant ou le médecin conseil des organismes de l'assurance maladie.

Dans les 2 cas, et toujours en accord avec le salarié, le médecin du travail a la possibilité de prendre contact avec l'employeur en vue de faciliter le retour au travail.

Quelles sont les informations portées sur la fiche d'aptitude ?

Sur les formulaires des fiches d'aptitude figurent obligatoirement :

- le nom et le prénom du salarié ;
- le nom de l'entreprise ou de l'employeur ;
- l'intitulé du poste occupé par le salarié ;
- le motif de la visite ;
- la date de l'examen médical ;
- les conclusions du médecin sur les capacités du salarié à occuper son poste ;
- les propositions d'aménagements de poste en cas de nécessité ;
- la période de validité de l'avis médical si celui-ci est limité dans le temps ;
- le nom du médecin et sa signature.

Le médecin du travail transmet à l'employeur uniquement son avis sur les capacités du salarié à exercer une activité précise, compte tenu de son état de santé actuel, sans faire référence au diagnostic médical.

Exemple d'intervention

Agent de service depuis 5 ans dans une entreprise de 40 salariés, Mr. R. donnait toute satisfaction.

Durant ses congés, un grave accident avec traumatisme crânien, hémorragie frontale et embarrure a entraîné un arrêt de travail de 6 mois. Il a bien récupéré mais l'évolution est marquée par quelques crises d'épilepsies. Un traitement médical laisse espérer une stabilisation prochaine.

Le médecin du travail autorise la reprise d'activité, à un poste non isolé et sans travail en hauteur.

L'employeur demande des explications au médecin du travail. Tenu au secret médical, ce dernier se contente de dire que la prudence s'impose en raison de la gravité de l'accident et qu'il suivra très régulièrement le salarié. Cette surveillance médicale renforcée rassure l'employeur. Une activité compatible avec les restrictions est trouvée au sein d'une équipe ; Mr R. continue de donner toute satisfaction...

Quelle est la procédure de transmission de la fiche d'aptitude à l'employeur ?

La fiche est établie en double exemplaire : l'un destiné à l'employeur, l'autre conservé par le salarié.

Le médecin du travail et l'employeur doivent convenir de la procédure de transmission de la fiche d'aptitude, afin que celle-ci soit la plus rapide possible. Cette procédure permet d'une part l'application des conclusions du médecin dans les meilleurs délais, d'autre part d'établir une communication destinée à ouvrir le dialogue et à apporter certaines précisions si cela se révèle nécessaire.

Comment interpréter l'avis formulé sur la fiche d'aptitude ?

La réception par l'employeur de la fiche d'aptitude authentifie le fait que le salarié s'est bien présenté au rendez-vous fixé.

La lecture des conclusions permet de différencier les salariés aptes ou aptes avec restrictions, voire les salariés inaptes (cf ci-dessous).

Déclarer un salarié "apte" sans autre indication c'est reconnaître qu'il existe une adéquation suffisamment acceptable entre l'activité et l'état de santé.

Si l'avis est assorti de recommandations, l'employeur doit les prendre en considération. S'il estime que l'aménagement de la situation de travail, même pour une durée limitée, est impossible, il doit en avertir au plus vite le médecin du travail.

Il s'agit pour le médecin du travail, par exemple d'indiquer le poids maximum pour une restriction de "port de charges lourdes", ou la fréquence tolérable des déplacements d'un lieu à un autre plutôt que la formulation "éviter de monter et descendre les escaliers", sans oublier de donner la durée de l'aménagement sollicité.

Le dialogue entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur est dans ce cas primordial car, en évitant les interprétations erronées, il apporte le plus souvent une réponse pertinente pour le maintien dans l'emploi.

Que veut dire "inapte au poste" ? Et quelles en sont les conséquences ?

L'inaptitude peut être partielle, totale, temporaire, définitive au poste de travail ou à tout emploi dans l'entreprise.

Cette inaptitude est prononcée lorsque l'état de santé du salarié est durablement altéré, entraînant des difficultés fonctionnelles ne lui permettant plus d'exercer son activité dans des conditions appropriées.

L'avis "inapte au poste" est alors encadré par une procédure contraignante, explicitée dans l'article R. 4624-31 du code du travail. Le médecin du travail est tenu de pratiquer deux examens médicaux espacés de deux semaines et d'effectuer, dans l'intervalle, une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise.

En cas de "danger immédiat" pour la santé ou la sécurité du salarié ou de celles d'un tiers, cette procédure est limitée à un seul examen. Mais attention, l'utilisation de cette dérogation à la règle générale des deux examens est réservée à des situations exceptionnelles.

En fonction des sollicitations d'aménagement, de transformation de poste ou de mutation formulées conformément à l'article L. 4624-1 du code du travail, l'employeur est tenu à une obligation de recherche de reclassement.

Pour cela, il a un délai de 1 mois suivant le second examen pour reclasser ou licencier. A défaut, il est tenu de reprendre le versement du salaire.

Si la déclaration d'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur a en outre pour obligation de demander l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié.

Lorsque l'employeur fait part de nouvelles propositions au salarié, le médecin se prononce à nouveau sur l'aptitude au poste tel qu'il est modifié.