

# Le médecin du travail et la santé des salariés

Créée par la loi du 11 octobre 1946, la médecine du travail oblige les entreprises à organiser une surveillance médicale de leurs salariés. Depuis 1988, la responsabilité de l'employeur et l'implication du médecin du travail ont été renforcées. Le médecin du travail a un rôle essentiel de conseil. Les salariés peuvent aussi demander conseil au médecin inspecteur régional du travail. Le salarié victime d'un accident du travail bénéficie d'une protection.

## UNE DOUBLE FONCTION

### ● *Le rôle préventif du médecin*

Le médecin du travail doit veiller en amont sur l'altération de la santé du salarié en agissant sur les conditions de travail. Cette mission s'exerce à travers les différents examens médicaux qui jalonnent la vie du salarié et au cours de son activité en milieu de travail. Le médecin du travail a l'obligation d'analyser le milieu de travail, et dans ce cadre, il est le conseiller de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. Le médecin du travail exerce une surveillance particulière pour les personnes handicapées.

#### *L'examen médical*

L'examen médical intervient :

- une fois par an ;
- avant embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ;
- après une absence d'au moins huit jours en accident du travail ou vingt-et-un jours pour maladie ;
- en cas d'absences répétées ;
- sur demande du salarié à tout moment.

Les examens médicaux permettent de dépister les maladies susceptibles d'apparaître, de diagnostiquer les évolutions et de déclarer les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ils déterminent l'aptitude.

Le médecin doit apprécier l'adaptation du travail au salarié selon ses caractéristiques (handicap, capacités sensorielles...) et les contraintes du poste. Il remplira une fiche d'aptitude dont un exemplaire est remis à l'employeur qui ne peut l'ignorer.

### ● *Le reclassement professionnel*

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié, le médecin du travail est obligatoirement consulté lorsque le salarié peut reprendre le travail. Il se prononce sur l'aptitude physique du salarié à occuper son poste, ou en cas d'impossibilité, à occuper un autre poste.

Le médecin du travail réalise alors la visite de reprise précédée ou non d'une visite de pré-reprise.

La visite de reprise comporte des obligations pour l'employeur, notamment lorsque le salarié ne peut pas reprendre son précédent poste : il doit s'efforcer de le reclasser, selon les prescriptions du médecin du travail, dans un poste approprié à ses capacités et dans des conditions aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé (voir Fiche 8). La décision d'inaptitude ne peut intervenir qu'après deux examens séparés par un délai de quinze jours pendant lequel des solutions doivent être recherchées.

## LA PROTECTION DU SALARIÉ

L'employeur qui invoque l'état de santé du salarié, ne peut le licencier sans l'avis d'inaptitude du médecin du travail. En possession de l'avis définitif du médecin du travail, l'employeur dispose d'un mois pour reclasser ou licencier. Ce délai d'un mois n'est pas rémunéré par l'entreprise. Au terme de ce délai, l'employeur qui n'a rien fait, doit payer le salarié sur la base de la rémunération qu'il percevait précédemment, avant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié déclaré inapte peut refuser l'emploi proposé à titre de reclassement, même s'il entraîne aucune modification de son contrat de travail. Cependant, dans ce cas, le refus du salarié pourra être qualifié d'abusif, ce qui le privera de l'indemnité de licenciement. Le refus d'une proposition de reclassement ne dispense pas l'employeur de la recherche d'autres possibilités de reclassement dans l'entreprise ou le groupe.

Si l'employeur ne peut proposer au salarié déclaré inapte un autre emploi, il est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement : soit qu'il est dans l'impossibilité de proposer un reclassement, soit du refus par le salarié d'une proposition de reclassement.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues en cas de licenciement individuel. Le salarié devra percevoir :

- une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité n'est pas due en cas de refus abusif d'une proposition de reclassement ;
- une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base du préavis.

Le licenciement prononcé au mépris de la procédure de reclassement ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs à 12 mois de salaire. Ce montant minimum est dû quelle que soit l'ancienneté du salarié.

## COMMENT CONTESTER UNE DÉCISION D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE ?

La loi ne prévoit aucun recours contre les décisions devant les juridictions civiles. Cependant, il est permis de contester l'avis du médecin du travail sur le plan administratif : le salarié doit saisir l'inspecteur du travail qui fera appel au médecin-inspecteur du travail. Ce dernier a accès au dossier médical du salarié et peut vérifier la décision de son confrère. Le différend peut ainsi se régler à ce niveau.

Au-delà, l'inspecteur du travail prend une décision administrative qui s'impose à l'employeur. Il a une compétence exclusive. Un recours est encore possible devant le ministre de l'Emploi et de la Solidarité, puis devant le Tribunal administratif ou le Conseil d'État.

Le consentement de la personne doit être recherché.

## LA CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement, ainsi que lorsqu'aucun reclassement n'est possible. L'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant la procédure de licenciement d'un salarié déclaré inapte. L'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise dès lors que leur mise en place est obligatoire et qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi.

## INFORMATIONS PRATIQUES

Le médecin inspecteur régional du travail peut être joint à la Direction régionale du travail, service de l'inspection médicale du travail.

- **Référence** : Code du travail articles L 241-10-1, R 236-11, R 241-41, R 241-48 et s, R 241-50.