

ROLE DU MEDECIN DU TRAVAIL INAPTITUDE et HANDICAP

Dans sa pratique quotidienne, le médecin du travail doit répondre à cette interrogation constante : l'accident, la maladie, peuvent entraîner une inaptitude temporaire ou définitive :

A la multiplicité des situations particulières correspond, dans une réglementation parfois très touffue, une pluralité des moyens et des mesures applicables. Encore faut-il les utiliser de la manière la plus appropriée et la plus efficace possible.

Quelles sont les missions du médecin du travail ?

Elles sont définies par le Code du Travail.

- Action sur le milieu de travail :

Art R 241-41

Le médecin du travail est le **conseiller** du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel concernant notamment l'adaptation des postes, des techniques, et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

Art R 241-43

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail notamment en ce qui concerne les mutations de poste et l'application de la législation sur les handicapés.

L'employeur, le cas échéant, doit faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

- Examens médicaux :

Visite d'embauche : Art R 241-48

Visite périodique : Art R 241-49

Visite de reprise du travail après maladie (au moins 21 jours) ou accident de travail (7 jours)

Un examen de pré-reprise peut être sollicité, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible.

Cette visite médicale est importante et doit être demandée précocement afin de pouvoir envisager une solution au problème que peut poser la reprise du travail.

Toutefois l'avis du médecin doit être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Quelle est l'évolution de la jurisprudence en matière de reclassement professionnel ?

Le principe fondamental d'égalité citoyenneté reconnu par la **Loi du 30 juin 1975** aux personnes handicapées a été réaffirmée par :

La Loi du 7 janvier 1981

qui prévoit le reclassement professionnel des accidentés du travail et des victimes de maladie professionnelle.

La Loi du 10 juillet 1987

Qui a déterminé le principe et les modalités de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Le Décret du 28 décembre 1988

Qui a imposé une procédure à respecter pour déclarer un salarié "inapte au poste"

La Loi du 12 juillet 1990

Relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap

La Loi du 31 décembre 1992

Qui prévoit l'obligation de proposer un reclassement professionnel à tous les salariés reconnus "inaptes" par le médecin du travail.

Quelle est le rôle du médecin du travail lorsqu'une modification de l'aptitude à la reprise du travail est prévisible?

C'est d'évaluer les capacités de la personne en situation de handicap.

C'est d'informer et de conseiller le salarié et l'employeur en respectant le secret médical.

C'est de faire des propositions d'aménagement de poste.

Mais c'est aussi,

Savoir mobiliser toutes les ressources humaines des personnes en situation de handicap, afin qu'elles tirent profit de leurs compétences.

Savoir utiliser toutes les ressources réglementaires et financières.

Connaître ses "limites" et faire appel à l'équipe pluridisciplinaire.

Quel est le rôle du médecin du travail dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Les initiatives des médecins du travail dans le domaine du maintien dans l'emploi sont nombreuses dans toutes les régions.

Le médecin du travail est intégré dans toutes les équipes et par tous les professionnels concernés par l'insertion professionnelle, la réadaptation ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Concernant les organismes d'insertion professionnelle et les COTOREP, le médecin du travail est souvent à l'initiative de la demande.

Il est également le relais entre les centres de rééducation professionnelle et l'entreprise.

Il est le pivot de toutes les actions de maintien dans l'emploi.

Il est un maillon dans la chaîne de réinsertion mais un maillon essentiel.

Il existe des difficultés certaines mais il existe un savoir-faire et il faut le faire savoir.

Dans sa pratique quotidienne :

Le médecin du travail propose des mutations ou des transformations de poste.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail et en cas de refus de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le médecin du travail va souvent au-delà de ce que lui impose la législation, dans l'intérêt du salarié.

Le médecin n'est cependant pas le gestionnaire des postes de travail de l'entreprise, mais notre soucis quotidien est de maintenir les salariés au travail en essayant de trouver une alternative :

A la déficience, en répondant par efficience

A l'incapacité, en répondant par capacité

Au désavantage, en répondant par adaptation

REGLES PARTICULIERES AUX SALARIES DEVENUS PHYSIQUEMENT INAPTES A LEUR EMPLOI

LOI DU 31 décembre 1992

Art L 122-24-4

Si le salarié est reconnu inapte à reprendre l'emploi précédent, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail.

Si le salarié n'est pas reclassé, l'employeur a un mois pour le licencier ou bien doit lui verser son salaire. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.

Art L 122-32-5

Pour les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle:

Avis des délégués du personnel

Les motifs qui s'opposent au reclassement doivent être formulés par écrit (Circ 17 mars 1993)

Soc. 29 mai 1991

L'avis du médecin du travail ne concernant que l'inaptitude à l'emploi que le salarié occupait précédemment, il ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise

Soc. 10 novembre 1992

L'avis du médecin du travail ne dispense pas l'employeur de consulter les délégués du personnel

Soc. 3 octobre 1991

Il appartient à l'employeur, en cas de difficultés ou de désaccord tenant à l'inaptitude physique du salarié à occuper un emploi, de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail

Cass. soc. 27 mars 1990

Si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition concrète, l'employeur devra les solliciter

Un avis d'inaptitude à tout emploi ne décharge pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement

LOI DU 6 décembre 1976

Art L 241-10-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de poste justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions, et en cas de refus de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite

Licenciement :

AT, MP:

- Faire connaître les motifs par écrit
- Avis des délégués du personnel
- Indemnités :
 - De préavis
 - De licenciement x2/ indemnité conventionnelle

NON PROFESSIONNEL:

Indemnité conventionnelle

Délai d'un mois :

Le délai d'un mois compte à partir du 2^oexamen du médecin du travail

L'obligation de reclassement et l'obligation de payer le salaire après un mois s'applique :

- 1- A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail (reprise après arrêt de travail)
Art L 122-24-4
Si pas d'arrêt de travail : Art L 241-10-1 s'applique
- 2- Lorsque la période de suspension du contrat de travail est terminée
La longue maladie n'entre pas dans ce cadre (la maladie ne rompt pas le contrat de travail)
- 3- Si le salarié passe l'examen médical de reprise du travail pour
 - Absence d'au moins 21 j pour maladie
 - Absence d'au moins 8 j pour AT
 - Reprise maternité
- 4- Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste ou inapte à tout travail dans l'entreprise

L'avis du médecin du travail ne s'impose à l'employeur qu'en ce qui concerne l'inaptitude à l'emploi que salarié occupait précédemment

Cet avis ne dispense pas l'employeur ni de consulter les délégués du personnel ni de rechercher une possibilité de reclassement dans l'entreprise

L'inaptitude à la reprise du travail :

Diffère la reprise du travail et n'est pas assimilée à une déclaration d'inaptitude au poste de travail

Dr Galy