



**Rigoureux et Créatif**  
**Précis et Imaginatif**

# FICHE CONSEIL

## Suivi médical des salariés et inaptitude

Tour d'horizon et points de vigilances



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions  
• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin  
03 20 58 92 92

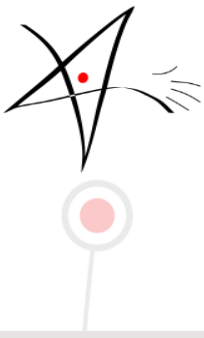
Gravelines - Dunkerque  
03 28 23 19 24

Lens  
03 21 78 55 68

Orchies  
03 28 77 87 97

Seclin  
03 20 90 04 02

Wasquehal  
03 20 81 92 81



En tant qu'employeur vous avez une obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés (cf : notre fiche conseil « Santé et sécurité : vos obligations d'employeur »). Dans ce cadre, vous avez l'obligation d'adhérer à un service de médecine du travail, et vous devez respecter pour chacun de vos salariés, un suivi médical régulier :

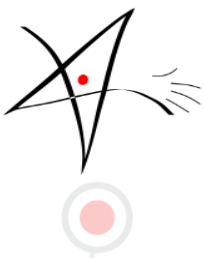
- ▶ Au moment de l'embauche,
- ▶ Tout au long de l'exécution du contrat de travail,
- ▶ Au retour de certaines absences (congé maternité, absence d'au moins 30 jours).

L'intégralité du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles est supportée par les entreprises au travers des cotisations de sécurité sociale. Les accidents du travail et les maladies professionnelles entraînent chaque année en France la perte de 48 millions de journées de travail, ce qui équivaut à la fermeture d'une entreprise de 130 000 salariés pendant une année entière.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le système de suivi médical des salariés évolue (application des dispositions de la loi Travail du 08/08/2016). La procédure de constatation de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail a également été modifiée depuis cette date.

Vous devez vous poser les bonnes questions :

- ▶ Qui est concerné par la médecine du travail ?
- ▶ Quel est le rôle du médecin du travail ?
- ▶ Comment vous organiser pour respecter le calendrier des visites obligatoires ?
- ▶ Quelles sont les conséquences des visites médicales ?
- ▶ Comment est déterminée l'inaptitude d'un salarié ?
- ▶ Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement pour inaptitude ?



## Qui est concerné par la médecine du travail ?

La réglementation sur la médecine du travail s'applique aux :

- Entreprises privées ;
- Etablissements publics industriels et commerciaux ;
- Etablissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé.

**L'adhésion à un service de santé au travail est obligatoire, pour toute entreprise, dès le premier salarié, quelles que soient la nature et la durée des contrats de travail.** Les entreprises dont la taille le justifie peuvent créer leur propre service autonome, mais la très grande majorité des entreprises adhère à un service interentreprises.

**Le salarié ne peut pas choisir son médecin du travail.**

La localisation de votre entreprise et son activité vont déterminer le service de santé au travail auquel elle devra adhérer. Les services de santé sont en effet agréés pour exercer sur un territoire et pour des secteurs professionnels déterminés.

Le lien entre l'établissement et son service de santé au travail est un contrat d'adhésion. L'employeur adhère à un seul service de santé au travail pour un même site.

### A savoir

L'employeur peut adhérer à un autre service de santé au travail pour faire suivre ses **employés qui travaillent à distance** de l'entreprise (service de santé au travail de proximité par opposition au service de santé au travail principal).

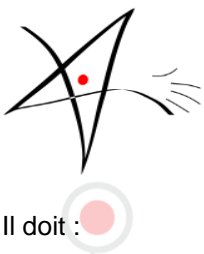
Il peut adhérer à plusieurs services de santé d'un même département pour ce suivi dès l'instant que les services de santé n'ont pas les mêmes compétences géographiques.

## Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail exerce dans un service de santé au travail (dans votre cas : dans un service de santé interentreprises, cas le plus courant).

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

**Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif.**



Il doit :

- Conduire les actions de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- Surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

Il doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin notamment :

- D'éviter ou de diminuer les risques professionnels ;
- D'améliorer les conditions de travail ;
- De prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ;
- De prévenir le harcèlement moral ou sexuel ;
- De prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle ;
- De contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Dans le cadre de ses missions, le médecin établit une **fiche d'entreprise** sur laquelle figure notamment les risques professionnels de l'entreprise ; celle-ci est transmise à l'employeur.

Le médecin du travail établit également un **rapport annuel de son activité** ; ce rapport est transmis notamment au comité d'entreprise (CE) et à l'employeur. Le salarié peut demander à son CE que le rapport lui soit transmis.

**Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.**

Il réalise des visites de sa propre initiative, ou à la demande de l'employeur, ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou, à défaut, des délégués du personnel (DP).

## Comment vous organiser pour respecter le calendrier des visites obligatoires ?

Le suivi médical des salariés a été modifié par la Loi Travail du 08/08/2016. Un Décret du 27 décembre 2016 est venu mettre en application les dispositions de cette loi. Ces dispositions sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Tout salarié devait faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail **avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai suivant l'embauche.**

Celle-ci permettait de s'assurer de l'aptitude du salarié à son poste et ainsi de veiller au respect de sa santé.

Le salarié bénéficiait de visites médicales périodiques, au minimum tous les 2 ans.

**A savoir**

Pour la Cour de Cassation, ne pas respecter cette formalité signifiait que l'employeur ne satisfaisait pas à son obligation de sécurité de résultat et commettait une infraction, réprimée par une contravention de 5<sup>ème</sup> classe.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Vous devez désormais vous interroger sur la nature des tâches confiées au salarié recruté. En effet, certaines tâches nécessitent un suivi médical renforcé.

En conséquence, la nature des visites et le moment où elles se dérouleront seront différentes selon la nature des missions confiées au salarié.

**1. A l'embauche ou lors d'un changement de poste****Salarié sans suivi individuel renforcé**

La visite médicale est remplacée par une **visite médicale d'information et de prévention**, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

**Quand ?**

Elle doit être organisée **dans les 3 mois qui suivent la prise de poste (2 mois pour les apprentis)**.

Elle est **renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail**, et au moins tous les 5 ans.

**Pourquoi ?**

Elle a pour fonction d'interroger le salarié sur son état de santé et de lui signaler les risques de son poste.

A l'issue de cette visite, un dossier médical est ouvert à son nom et une attestation de suivi du travailleur est délivrée à celui-ci, ainsi qu'à son employeur.

**Salarié avec suivi individuel renforcé**

Le régime est différent lorsque le salarié est sous suivi individuel renforcé (voir ci-après les cas de figure concernés). Le moment de la visite et sa finalité diffèrent dans le cas du salarié sous suivi individuel renforcé.

**Quand ?**

**Préalablement à son affectation** sur le poste, donc avant l'embauche pour un salarié nouvellement recruté.

Il doit alors passer un **examen médical d'aptitude**, qui se substitue à la visite d'information et de prévention. Celui-ci est réalisé par le médecin du travail, **préalablement à l'affectation sur le poste**.

**Pourquoi ?**

Il permet de s'assurer que le travailleur est apte avant l'embauche, au poste et que sa santé est compatible avec celui-ci, cela afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité.

Le cas échéant, le médecin pourra éventuellement proposer des adaptations ou l'affectation à d'autres postes.

Cet examen donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude



Si un salarié change de poste ou d'entreprise, pour un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, s'il a bénéficié d'une visite d'information et de prévention au cours des 5 dernières années, il n'aura pas à se soumettre une nouvelle fois à cet examen.

**Pour cela, aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ne doit avoir été formulée, et aucun avis d'inaptitude ne doit avoir été rendu au cours des 5 dernières années, et le professionnel de santé doit détenir sa dernière attestation de suivi.** Ces conditions sont cumulatives.



Si vous ne disposez pas des preuves, par précaution et prudence, envoyez votre salarié à la visite d'information et de prévention.

L'examen médical d'aptitude n'est pas requis pour le travailleur qui a été déclaré apte dans les deux ans précédant son embauche, s'il est appelé à occuper un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents.

Pour cela, la médecine du travail doit être en **possession du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du travailleur, et depuis 2 ans, aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ne doit avoir été formulée et aucun avis d'inaptitude ne doit avoir été rendu.** Ces conditions sont cumulatives.



Pensez à envoyer vos futurs salariés soumis à un suivi individuel renforcé à la médecine du travail avant l'embauche, pour obtenir l'avis d'aptitude.

Les salariés soumis à un suivi individuel renforcé sont **les travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité, ou pour celles de leurs collègues. Ce sont ceux qui exposent les travailleurs notamment à :

- A l'amiante,
- Au plomb,
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Aux agents biologiques,
- Aux rayonnements ionisants,
- Au risque hyperbare,
- Au risque de chute de hauteur.

Egalement, les salariés visés par un **suivi individuel spécifique** sont ceux qui bénéficient d'un suivi adapté en raison de leur état de santé, leurs conditions de travail, leur situation de handicap, leur statut de travailleurs de nuit, les risques professionnels auxquels ils sont exposés, etc.

## 2. Pendant l'exécution du contrat de travail

Il existe également plusieurs autres types de visites médicales pour les salariés, à exécuter pendant le contrat de travail.

### Les visites régulières : la visite médicale périodique

**Selon une périodicité** déterminée par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole fixé par ce dernier, **une visite médicale périodique sera à organiser pour les salariés en poste.**

**Cette périodicité sera adaptée**, définie et déterminée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail **selon les critères du poste ou si la santé du salarié le nécessite** (modalités définies ci-dessus). **Au minimum le salarié doit effectuer une visite médicale tous les 5 ans.**



### Les visites au retour de certaines absences

#### ■ Visite médicale de reprise

Tout salarié doit passer une visite médicale de reprise de travail au terme d'un arrêt de travail lié à :

- Un arrêt maladie ou un accident d'origine non professionnel d'au moins 30 jours,
- La fin d'un congé de maternité,
- Un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- Une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

#### ■ Visite de pré-reprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en **arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois**, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Des examens complémentaires peuvent également être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (détermination de l'aptitude médicale au poste de travail), etc.



N'hésitez pas à nous solliciter et/ou à solliciter votre service de santé interentreprises afin d'obtenir des détails sur ces différentes visites.

### A savoir

Le temps consacré aux visites et examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- Soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée,
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

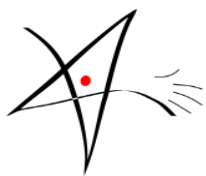


Pour mieux comprendre et ainsi bien organiser vos visites, nous vous joignons en annexe un logigramme établi par le Pôle Santé Travail de Lille en janvier 2017, permettant de suivre et ainsi de respecter vos obligations concernant les visites.

## Quelles sont les conséquences des visites médicales ?

À la suite des visites, le médecin du travail constate que le salarié est :

- Soit apte,
- Soit partiellement ou totalement inapte à son poste de travail.



S'il le juge nécessaire, le médecin du travail peut proposer à l'employeur des mesures individuelles telles qu'une mutation ou une transformation de poste. L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, en faire connaître ses motifs.

#### A savoir

Si le salarié ou l'employeur souhaite contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes dans les 15 jours suivants leur communication.

Pour contester, le salarié ou l'employeur demande la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste d'une cour d'appel. Le médecin du travail doit être informé par le salarié ou l'employeur (par exemple, par lettre RAR). Le conseil de prud'hommes peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, par exemple, si sa saisine n'a pas pour objet de retarder l'issue d'un procès en cours.

## Comment est déterminée l'inaptitude d'un salarié ?

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin d'un arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail. Ce dernier organise l'examen de reprise **le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.**

#### A savoir

La loi Travail a allégé la procédure de constatation de l'inaptitude : il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours.

Le décret du 27 décembre stipule que **le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié « s'il a réalisé au moins un examen médical »**. Ce n'est que s'il estime nécessaire qu'il peut réaliser un second examen médical, dans un délai maximum de 15 jours après le premier examen.

Désormais, le médecin du travail prononce l'inaptitude s'il constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste de travail n'est possible.

Il doit toutefois :

- Avoir réalisé au moins un examen médical du salarié, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- Avoir réalisé ou fait réaliser une étude du poste et des conditions de travail dans l'établissement ;
- Avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- Avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.





Le médecin doit obligatoirement échanger avec le salarié durant son examen à propos des possibilités d'aménagement, d'adaptation, de mutation ou de changement de poste. Il doit aussi échanger avec l'employeur, par tous moyens. Ces échanges doivent permettre à chacun de donner son avis sur les observations et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Il est également imposé au médecin du travail d'éclairer son avis d'inaptitude par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement. Le médecin du travail peut éventuellement proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre les indications ou propositions qu'il formule.

#### A savoir



Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur. L'avis est transmis à l'employeur, ainsi qu'au salarié, par tout moyen conférant date certaine.

Cet avis assorti des conclusions du médecin du travail, s'impose à l'employeur. S'il refuse de les appliquer, il doit dorénavant en **informer le salarié et le médecin par un écrit motivé**.

Egalement, la loi reconnaît la possibilité pour le médecin du travail d'apposer dans l'avis d'inaptitude la mention « *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 l'entreprise* ».

**Une telle mention dispense l'employeur de rechercher un reclassement avant de procéder au licenciement du salarié.**

## Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement pour inaptitude ?

**L'employeur doit, dès la prononciation de l'avis du médecin du travail, chercher à reclasser son salarié sur un emploi disponible au sein de son/ses établissements/de ceux du groupe, approprié à ses capacités, au regard des recommandations et des restrictions du médecin du travail.**

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- Soit de son impossibilité de proposer un emploi (malgré la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail),
- Soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,
- Soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi dans ces conditions, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La loi Travail a unifié les procédures de reclassement du salarié déclaré inapte, que l'origine de cette inaptitude soit ou non professionnelle. Ainsi, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement si l'état de santé du salarié l'exige. Si le reclassement s'impose, **les délégués du personnel doivent être consultés** avant toute information envers le salarié, et ce, quelque soit l'origine de l'inaptitude (maladie non professionnelle, maladie professionnelle, accident du travail).



### A savoir



Le licenciement intervenu dans une entreprise dépourvue de comité d'entreprise ou de délégué du personnel alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi est irrégulier.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, **il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.**

**Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un reclassement à son salarié, il doit enclencher immédiatement une procédure de licenciement dans le mois qui suit. A défaut, il est contraint de procéder au versement des salaires bien que le salarié soit dans l'incapacité de travailler.**

En effet, le licenciement d'un salarié déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre son emploi est possible :

- Si son employeur est dans l'incapacité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités,
- Ou si le salarié refuse le(s) poste(s) proposé(s) correspondant aux préconisations du médecin du travail.

Peu importe que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

### A savoir



Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé. Un employeur ne peut pas licencier un salarié au seul prétexte qu'il est régulièrement malade. S'il est établi que le licenciement a un lien avec l'état de santé du salarié, il est considéré comme discriminatoire. Ses conséquences sont celles prévues en cas de licenciement nul.

Cependant, la maladie du salarié peut avoir des conséquences sur sa capacité à reprendre un emploi ou sur la bonne marche de l'entreprise, qui peuvent justifier un licenciement.

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel : entretien préalable, notification de licenciement. La lettre de licenciement doit mentionner l'inaptitude du salarié, ainsi que l'impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail.

### A savoir



En ce qui concerne la contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail, la saisine de la formation de référé doit intervenir dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis ou de la mesure émis par le médecin du travail.

Dans le cadre d'une inaptitude non professionnelle, le contrat est rompu dès la notification du licenciement et aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

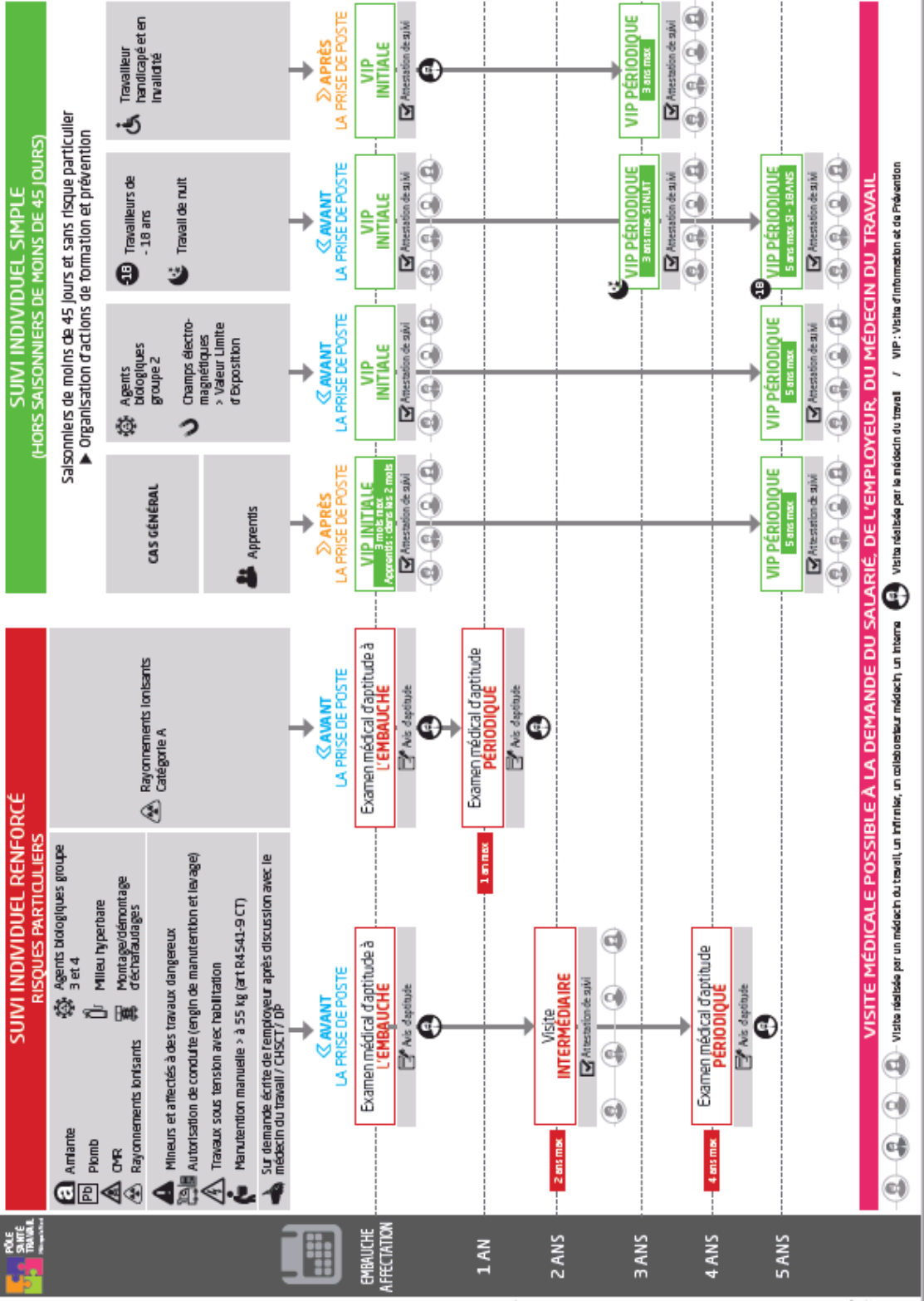
A contrario, dès lors que l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, une indemnité compensant le préavis non effectué doit être versée. Le montant de l'indemnité légale de licenciement est également doublé.



N'hésitez pas à nous solliciter afin d'obtenir des détails sur la mise en place de cette procédure



SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTÉ SOUS L'AUTORITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL



Copyright - Réalisation Service Communication - POLE SANTÉ TRAVAIL - Dr Anne-Florence DUGUENY



## Recommandations



### En synthèse...

#### **Vous devez rester prudent...**

Comme vous le constatez, la protection de la santé et de la sécurité de vos salariés est une thématique à ne pas négliger pour éviter ou limiter les conséquences qui peuvent s'en suivre.

Des analyses sont à réaliser dès la première embauche de votre salarié, afin de délimiter d'une part ses fonctions, mais aussi le risque associé à son poste de travail, en matière de santé et de sécurité.

Vous devez toujours vous interroger sur :

- ▶ Les missions confiées à vos salariés,
- ▶ Vos obligations au niveau de la santé et de la sécurité,
- ▶ Enfin vous devez penser à solliciter le Service santé au travail dont dépend votre établissement pour toutes questions sur le sujet.



N'hésitez pas à consulter nos fiches conseils « Santé et sécurité au travail » et « L'absence du salarié pour maladie ou accident du travail », en lien avec ce sujet.

CONSEIL

**Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.**