



La Vie à Défendre

La CFTC est proche des salariés au quotidien. Elle défend l'Homme dans sa dignité et le place dans l'entreprise avant le profit et les intérêts économiques. Il est nécessaire que la participation progresse car elle doit être le levier pour la transformation et l'organisation de la vie au travail.

La médecine du travail au service des salariés

Aujourd'hui définie comme **l'ensemble des moyens et des méthodes mis en œuvre pour le contrôle de la santé des travailleurs et pour la prévention des affections ou accidents liés au travail**, la médecine du travail est une conséquence du développement industriel et des nouvelles conditions d'emploi.

Un peu d'histoire

En France, la première loi sur la prévention des accidents du travail date de 1893, et la première loi qui concerne le dédommagement des travailleurs date de 1898. Toutefois, la médecine du travail n'est connue sous sa forme actuelle que depuis 1945, année de l'instauration de la sécurité sociale, mais il a fallu attendre le 11 octobre 1979 pour qu'une loi rende obligatoires les services médicaux du travail.

A l'heure actuelle, les médecins du travail manifestent pour « une vraie réforme » de la médecine du travail qui leur donnera suffisamment de moyens et remédiera à la précarité de leur statut.

L'accord sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels du 13 septembre 2000 a été signé par la CFTC car il représente un premier pas vers l'approche collective de la médecine du travail, parce qu'il fait des visites d'entreprise une priorité dans le rôle du médecin du travail et enfin, parce qu'il cherche à remédier à la pénurie de médecins du travail.

L'employeur est responsable de la sécurité dans son entreprise. Mais pour la CFTC, la prévention n'est pas seulement l'affaire de l'employeur, du médecin du travail ou des salariés mais de tous ; elle n'est pas seulement une question de sécurité mais de conditions de travail, d'intégrité physique et mentale.

Que dit la loi ?

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés.

Selon son importance, une entreprise doit adhérer à un service médical ou en constituer un. Les sociétés employant plus de 2500 salariés disposent d'un service autonome implanté dans les locaux mêmes de l'entreprise et faisant office d'infirmierie.

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel,

Le médecin du travail apprécie l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail.



LA LOI ASSIGNE AU MEDECIN DU TRAVAIL LA MISSION D'EVITER TOUTE ALTERATION DE LA SANTE DES SALARIES DU FAIT DE LEUR TRAVAIL

Le médecin du travail est un conseiller pour :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- L'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail,
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances (risque d'accident – utilisation des produits dangereux...),
- La prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- A l'étude de toute nouvelle technique de production,
- A la formation à la sécurité,
- A la formation des secouristes du travail.

Il est consulté sur des projets :

- De construction ou aménagements nouveaux,
- De modifications apportées aux équipements.

Rôle du médecin du travail

Art R 241.41 du Code du travail

Le médecin du travail est informé :

- De la nature et de la composition des produits et de leurs modalités d'emploi,
- Des résultats des mesures et analyses effectuées dans les domaines qui le concernent. Il peut prendre l'initiative de certaines d'entre elles.

Le médecin du travail :

- Assiste avec voix consultative aux réunions du Comité d'entreprise dont l'ordre du jour comporte des questions relatives à la médecine du travail, ou à la santé des salariés
- Est membre de droit du CHSCT mais n'a qu'une voix consultative.

Il est aussi au service de la collectivité

par exemple comme « relais de prévention » pour des actions d'information et de sensibilisation concernant la nutrition, l'alcool, le tabac, le sida..., ou encore comme « sentinelle » pour prévenir des risques ou des dysfonctionnements dans l'organisation du travail. La médecine du travail a donc étendu son champ à la qualité de vie des travailleurs. Conseiller à la fois du salarié et de l'employeur, le médecin joue dans l'entreprise un rôle de médiateur.

Il est le conseiller :

« le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux », et ce, tout en revendiquant son indépendance à l'égard de chacun d'eux, tant dans l'exercice de ses missions, que dans l'accès à des moyens d'action.
Art. R 241-41 du Code du Travail.

L'INAPTITUDE AU TRAVAIL RELEVE DE LA COMPETENCE EXCLUSIVE DU MEDECIN DU TRAVAIL

Les conditions de l'inaptitude

L'origine de l'inaptitude

L'inaptitude aux postes de travail occupés ou à pourvoir peut revêtir différentes formes, qui sont fonction de sa durée, de son étendue et de sa continuité.

Elle peut être : **partielle ou totale ; temporaire ou définitive ; à tout poste dans l'entreprise ou à tout emploi en général ; physique et/ou psychique.**

L'inaptitude peut être d'origine professionnelle ou non professionnelle.

C'est de cette origine que dépend l'étendue de la protection légale contre le licenciement dont bénéficie le salarié. Seul le salarié victime d'un accident du travail ne peut pas faire l'objet d'un licenciement non seulement pendant toute la durée de son arrêt de travail mais encore pendant le délai et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.

La procédure de l'inaptitude

Seul le médecin du travail a le pouvoir de déclarer l'inaptitude du salarié. Aucun salarié ne peut être licencié, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Le médecin ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et une double visite (2 examens médicaux de l'intéressé espacés de 2 semaines). L'avis d'inaptitude n'est juridiquement constitué qu'après le second examen sauf en cas de danger immédiat pour la santé et la sécurité des salariés.

Le 1^{er} avis d'inaptitude (sauf en cas de danger immédiat) n'entraîne pas la suspension du contrat de travail et ne dispense pas l'employeur de fournir un emploi au salarié en attendant le second avis.

Le non-respect de la procédure obligatoire est susceptible de sanctions pénales, d'engager la responsabilité civile du médecin et d'entraîner la nullité du licenciement

Les conséquences de l'inaptitude sur le contrat de travail

L'adaptation du poste

Il s'agit de mesures individuelles proposées par le médecin du travail. **L'employeur** est tenu de prendre en considération de telles propositions dans le cadre ultérieur de **son obligation de reclassement, préalable à un licenciement pour inaptitude.**

Les mesures individuelles sont justifiées notamment par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

L'employeur peut proposer des mutations ou des transformations de postes, avec possibilité de modifications modestes des locaux.

En l'absence de propositions de la part du médecin du travail ou face à des conclusions insuffisantes, l'employeur doit solliciter le médecin du travail ou en derniers recours saisir l'inspecteur du travail.

L'extinction du contrat de travail

Il s'agit du **licenciement pour inaptitude**. L'obligation de reclassement est d'une telle importance que son irrespect est sanctionnable.

L'employeur a une obligation de reclassement au regard des conclusions du médecin du travail. La tentative de reclassement doit être effective et le reclassement, conforme aux capacités du salarié. La recherche de possibilité s'apprécie à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur.

Enfin, l'employeur ne peut prononcer le licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail, pour inaptitude que s'il justifie :

- soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un autre emploi, c'est à dire de satisfaire positivement au reclassement ;

- soit du refus par le salarié de l'emploi qui lui est proposé. Au cours de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut être accompagné de la personne de son choix.

**LA VERIFICATION DE L'APTITUDE PAR LES VISITES MEDICALES...
LE PASSAGE OBLIGE**

La visite médicale d'embauche par le médecin du travail est obligatoire avant l'embauche pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale et les autres (Art R 242.15 C du travail).

SON BUT :

- Rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une **affection dangereuse pour les autres travailleurs** de l'entreprise ;

- Vérifier que le salarié est **médicalement apte** au poste de travail envisagé par l'employeur,
- Proposer éventuellement **l'affectation à un autre poste** dans l'entreprise ou **l'adaptation du poste** de travail

La visite annuelle par le médecin du travail est obligatoire (Art R 242.17 C du travail).

SON BUT :

L'examen est effectué en vue de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé.

SA REALISATION : Dans les 12 mois qui suivent l'examen d'embauche

En principe, cette visite a lieu une fois par an mais il arrive qu'en raison de la nature du poste occupé ou de l'état de santé du salarié, le médecin du travail rencontre régulièrement le salarié.

D'embauche

Annuelle

Les visites médicales

De reprise

De pré-reprise

La visite de reprise obligatoire (R242.18)

APRES : Un accident du travail, une maladie professionnelle (après un arrêt d'au moins 8 jrs), une maternité, une absence de plus de 3 semaines pour maladies ou accidents non professionnels,

des absences répétées pour raison de santé.

SON BUT : Apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, proposer éventuellement la réadaptation du salarié, l'adaptation de ses conditions de travail ou l'une et l'autre de ces mesures.

SA REALISATION : A la demande de l'employeur, lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les 8 jours suivants.

SON BUT : A

l'initiative de l'intéressé, du médecin traitant, ou du médecin Conseil de la Sécurité Sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible,

un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle (Art R242.18 du C du travail).

Cette plaquette a été réalisée en septembre 2002 par un comité de pilotage santé au travail constitué par les administrateurs CFTC de la CNAMTS, un médecin du travail, un administrateur ORST et le conseiller technique santé au travail.

Le **Service Protection sociale de la CFTC** tient à votre disposition de nombreuses autres fiches relatives à la santé au travail.

Nos coordonnées : ☎ : 01 44 52 49 21 Fax : 01 44 52 43 65
E_mail : protsoc@cftc.fr