

FICHE PRATIQUE N°1

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

AVIS MÉDICAUX

RELATION EMPLOYEUR / MÉDECIN DU TRAVAIL

DOCUMENT MIS À JOUR AU 1^{ER} AVRIL 2019



SNCF – DIRECTION COHÉSION ET RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Pôle EIM & Mobilités



OBJECTIF DU DOCUMENT



- Ce document a pour objectif d'informer sur :
- Le suivi de l'état de santé de l'agent par le médecin du travail et les autres professionnels de santé,
 - Les avis médicaux d'aptitude et d'inaptitude établi par le médecin du travail,
 - La relation Employeur / médecin du travail,
 - Les voies de recours en cas de désaccord.
- Ce document est à jour des évolutions apportées par la loi Travail, des décrets d'application publiés et des ordonnances Macron.

TEXTES APPLICABLES :

- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite **Loi Travail**
- Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016
- Décret n° 2017-1008 du 17 mai 2017
- Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, dite **ordonnance Macron**
- Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de propositions de mesures d'aménagements de poste
- Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2015
- Code du travail
- **Référentiel GRH00360** Inaptitude et reclassement

SOMMAIRE

OBJECTIF DU DOCUMENT

1. LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'AGENT	1
--	---

2. AVIS MÉDICAUX ET LEVIERS	6
-----------------------------	---

ANNEXE N°1 : SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE	11
--------------------------------------	----

ANNEXE N°2 : SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ	12
--	----

1. LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'AGENT



Depuis le 1^{er} janvier 2017, le suivi individuel des salariés est profondément modifié (Code du travail, articles R. 4624-10 et s.).

Notamment, la visite systématique d'embauche et les visites périodiques sont remplacées par des visites d'information et de prévention (VIP).

Seuls les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers font l'objet avant l'affectation au poste et maintien au poste, d'un examen médical d'aptitude.

Les autres visites (visites de pré-reprise, reprise ou à la demande) restent en vigueur.

1.1 Suivi individuel simple et visite d'information et de prévention

1.2 Suivi individuel renforcé et examen médical d'aptitude

1.3 Les autres visites

Les visites et examens médicaux, qu'ils soient obligatoires ou à la demande, **constituent une obligation découlant du contrat de travail**. Le refus de s'y conformer met en péril l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'employeur et au salarié :

- o Pour l'employeur, le fait de ne pas faire réaliser le suivi obligatoire de l'état de santé des salariés engage sa responsabilité sur les plans civil et pénal,
- o Pour l'agent, la Cour de cassation considère qu'en raison du caractère impératif des dispositions légales et réglementaires régissant la médecine du travail, le refus du salarié de se soumettre à une visite médicale (ou à des examens complémentaires) constitue une faute, pouvant être sanctionnée jusqu'au licenciement. **Cette obligation est rappelée dans le référentiel GRH006 (art. 12.1).**

- Depuis le 01.11.2017, la fiche aptitude (ex imprimé 1033) est remplacée par 4 nouveaux documents à utiliser en fonction de la situation de l'agent :
 - o Attestation de suivi,
 - o Avis d'aptitude,
 - o Avis d'inaptitude,
 - o Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail. Ce document accompagne, au besoin, l'attestation de suivi, l'avis d'aptitude ou l'avis d'inaptitude. Il peut être complété, le cas échéant, par le Relevé des capacités mobilisables (imprimé 1034).

Tout travailleur bénéficie, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

➤ Par principe, la VIP est réalisée **après l'embauche** (L. 4624-1 al.2 Code du travail) **dans un délai qui n'excède pas 3 mois** à compter de la prise effective du poste de travail (R. 4624-10).

Néanmoins, elle est différée pour les travailleurs ci-dessous :

- **pour les apprentis**, elle doit être organisée dans les **2 mois à compter de l'embauche** (R. 6222-40-1),
- **pour les travailleurs de nuit**, les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs exposés aux agents biologiques de groupe 2 ou exposés aux champs électromagnétiques si les valeurs d'exposition sont dépassées, elle est effectuée **avant l'affectation au poste** (R.4624-18).

➤ La périodicité de la VIP est fixée par le médecin du travail, mais ne peut excéder 5 ans (3 ans pour les travailleurs en suivi adapté).

➤ Des **modalités de suivi adaptées** peuvent être mises en œuvre pour tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent (R. 4624-17). C'est notamment le cas pour :

- les travailleurs handicapés,
- les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité
- les travailleurs de nuit.

La périodicité de la VIP ne peut alors excéder une durée de trois ans.



Dispense de VIP :

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les cinq ans ou, pour le travailleur bénéficiant d'un suivi adapté dans les 3 ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas requise dès lors que les conditions suivantes sont réunies (R4624-15) :

- l'agent est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'aptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 dernières années pour le travailleur en suivi adapté).

La VIP a notamment pour objet :

- D'interroger l'agent sur son état de santé,
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- D'identifier si son état de santé nécessite une orientation vers le médecin du travail,
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé et sur la possibilité, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

➤ La VIP donne lieu à la délivrance d'une **attestation de suivi**.

Celle-ci peut être accompagnée, si nécessaire, de l'annexe « Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail », proposition dans ce cas énoncée par le médecin du travail.

➤ Lors de la VIP, un avis d'aptitude peut également être formulé par le médecin du travail.



Le professionnel de santé oriente **sans délai** l'agent vers le médecin du travail :

- lorsqu'il l'estime nécessaire,
- lorsque l'agent déclare, lors de la VIP, être reconnu TH et/ou titulaire d'une pension d'invalidité.
- Lorsque la salarié déclare être enceinte, ayant accouchée ou allaitante.

1.2 SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ ET EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé (L. 4624-2 Code du travail).

La liste des postes à risques est visée par le Code du travail (art. R.4624-23), et peut être complétée par l'employeur. **Ce travail est en cours à la SNCF.**

- L'examen médical d'aptitude permet notamment « de s'assurer de la **compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté**, afin de prévenir tout risque d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ».
- Il se substitue à la VIP (L. 4624-2) et est effectué **par le médecin du travail** :
 - avant l'embauche
 - selon une périodicité fixée par le médecin du travail, qui ne peut excéder 4 ans (R. 4624-28).
- Une visite intermédiaire est réalisée par un professionnel de santé, au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

L'examen d'aptitude donne lieu à la délivrance d'un **avis d'aptitude ou d'inaptitude** (R. 4624-25) :

- L'avis d'aptitude peut être accompagné du formulaire « Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail ».

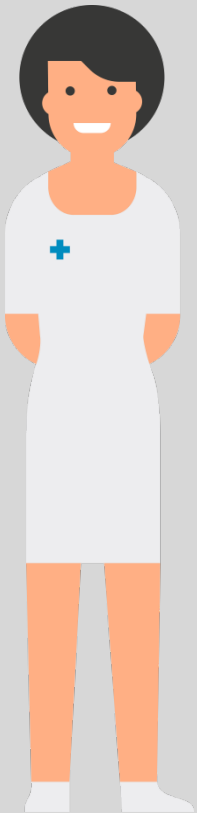


Dispense d'examen médical d'aptitude :

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical n'est pas requise si les conditions suivantes sont réunies (R4624-27) :

- l'agent est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.

En dehors des visites et examens initiaux et périodiques, les salariés peuvent être soumis à d'autres visites.



VISITE DE PRÉ-REPRISE (R. 4624-29 et -30)

- Systématique après un arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois,
- Organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil ou de l'agent : l'employeur ne peut être tenu responsable de son non-déclenchement,
- Le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles.
- Il informe, sauf si l'agent s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi de l'agent.. Cette visite auprès du médecin du travail ne donne lieu à la délivrance d'aucun document..

VISITE DE REPRISE DU TRAVAIL (R. 4624-31 à -33)

- Obligatoire après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, maladie ou accident non professionnel,
- Réalisée par le médecin du travail,
- Dans le délai de 8 jours suivant la reprise.

VISITE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR, DE L'AGENT, OU DU MÉDECIN DU TRAVAIL (R. 4624-34)

L'agent peut bénéficier, à sa demande, à celle de l'employeur ou du médecin du travail, **d'un examen** médical.

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES (R.4624-35)

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire des examens complémentaires nécessaires notamment à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent., ou encore au dépistage de maladies professionnelles / maladie dangereuse pour l'entourage.

2. AVIS MÉDICAUX ET LEVIERS

- 2.1 Les avis d'aptitude et d'inaptitude délivrés par le médecin du travail
- 2.2 La demande d'informations complémentaires au médecin du travail
- 2.3 Les voies de recours



2.1 LES AVIS D'APTITUDE ET D'INAPTITUDE

A l'occasion du suivi individuel par le médecin du travail, deux types d'avis peuvent être rendus. **Seule l'inaptitude au poste déclenche l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur.**

AVIS D'APTITUDE (ou Attestation de suivi)

AVIS D'APTITUDE

État de santé compatible **avec** le poste de travail de l'agent



Maintien de l'agent sur le poste de travail

AVIS D'APTITUDE AVEC RESTRICTIONS

État de santé compatible avec le **poste de travail** mais restrictions liées à certaines tâches (port de charges,...), à une situation particulière de travail (horaires, travail en hauteur...) / à l'exposition à un risque professionnel etc...



Maintien de l'agent sur le poste de travail aménagé

AVIS D'INAPTITUDE

AVIS D'INAPTITUDE Assorties des capacités résiduelles de l'agent et indications relatives au reclassement

État de santé incompatible avec les exigences du poste



Reclassement de l'agent

AVIS D'INAPTITUDE Avec l'une des deux mentions : ☐ « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé », ☐ « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

État de santé incompatible avec un maintien dans l'emploi



Dispense de recherches de reclassement

Lorsqu'il est vu en VIP, le travailleur en suivi individuel simple est « présumé apte », d'où la délivrance seulement d'une attestation de suivi. Toutefois, si l'état de santé de l'agent le justifie, le médecin du travail peut délivrer un avis d'inaptitude à l'occasion d'une VIP.



L'aptitude avec réserves ou restrictions n'est pas une inaptitude et ne doit pas être considérée comme telle. Elle conduit au maintien dans le poste de travail, aménagé conformément aux prescriptions du médecin du travail.

Seule l'inaptitude permet le déclenchement de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur.

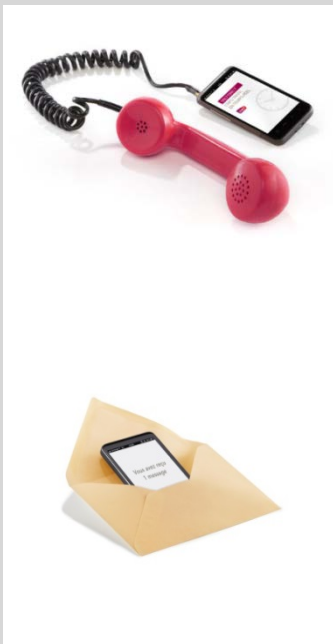
Lorsqu'elle est prononcée par le médecin du travail, l'aptitude avec réserves peut poser des difficultés d'interprétation, et parfois des difficultés d'application avec les exigences du poste de l'agent concerné.

Quelques exemples :

- L'agent commercial déclaré apte avec pour réserves pas de contact clientèle,
- L'ASCT déclaré apte avec pour réserves une restrictions d'horaires,
- Une restriction géographique ou liée aux horaires de travail.

➤ **L'avis du médecin du travail s'impose en l'état à l'employeur et à l'agent** (Soc., 16 septembre 2009, n° 08-42.212 et Soc., 22 juin 2011, n° 10-13.218) :

- S'il est démontré que l'employeur n'a pas respecté les prescriptions du médecin du travail, en cas d'accident du travail dont l'agent serait victime, l'employeur pourrait voir sa responsabilité engagée sur le fondement de la faute inexcusable et d'un manquement à ses obligations contractuelles.
- De plus, en cas de litige relatif à **une procédure de reclassement** devant le Conseil des prud'hommes, la juridiction ne remettra pas en question la validité de l'avis rendu par le médecin du travail et ne s'interrogera pas sur son bien-fondé. En revanche, les juges vérifieront que l'employeur a respecté la procédure de reclassement, notamment s'il a tenu compte des préconisations du médecin du travail.



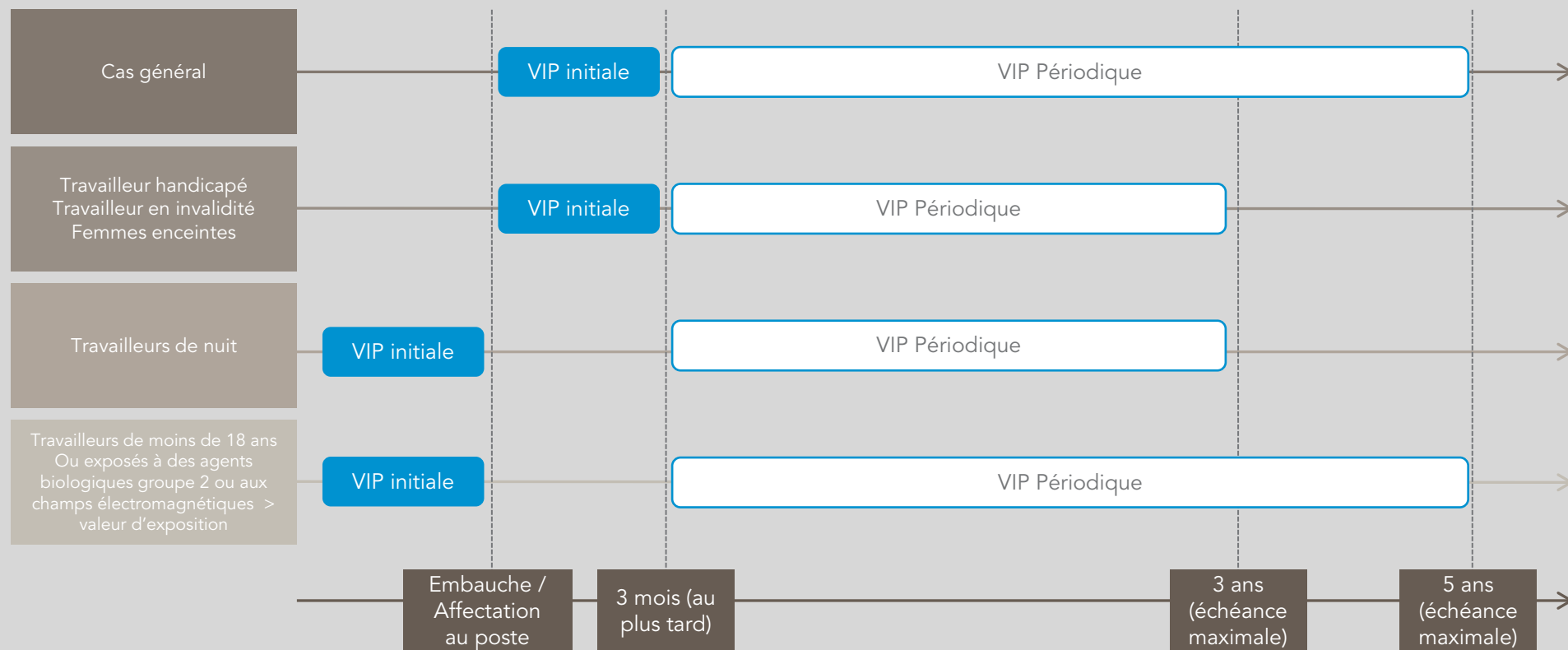
- **Il est donc essentiel**, en cas de difficultés de compréhension, de mise en œuvre ou de désaccord sur le contenu de l'avis, **d'échanger avec le médecin du travail par tout moyen** (colloque santé au travail, échanges informels, courriels...).
- Si les réserves ou restrictions formulées par le médecin du travail nécessitent un complément d'informations, l'employeur doit le sensibiliser **sur les contraintes et exigences du poste**, transmettant éventuellement la fiche de poste ou autres informations nécessaires sur la situation de travail ou du poste.
A l'issue de cet échange, le médecin peut revoir la formulation de l'avis ou le maintenir .
- Lorsque les aménagements que le médecin du travail recommande ne peuvent pas être mis en œuvre, empêchant ainsi l'agent d'être maintenu sur le poste de travail, l'établissement doit faire connaître **par écrit au médecin du travail et à l'agent**, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (L. 4624-6).



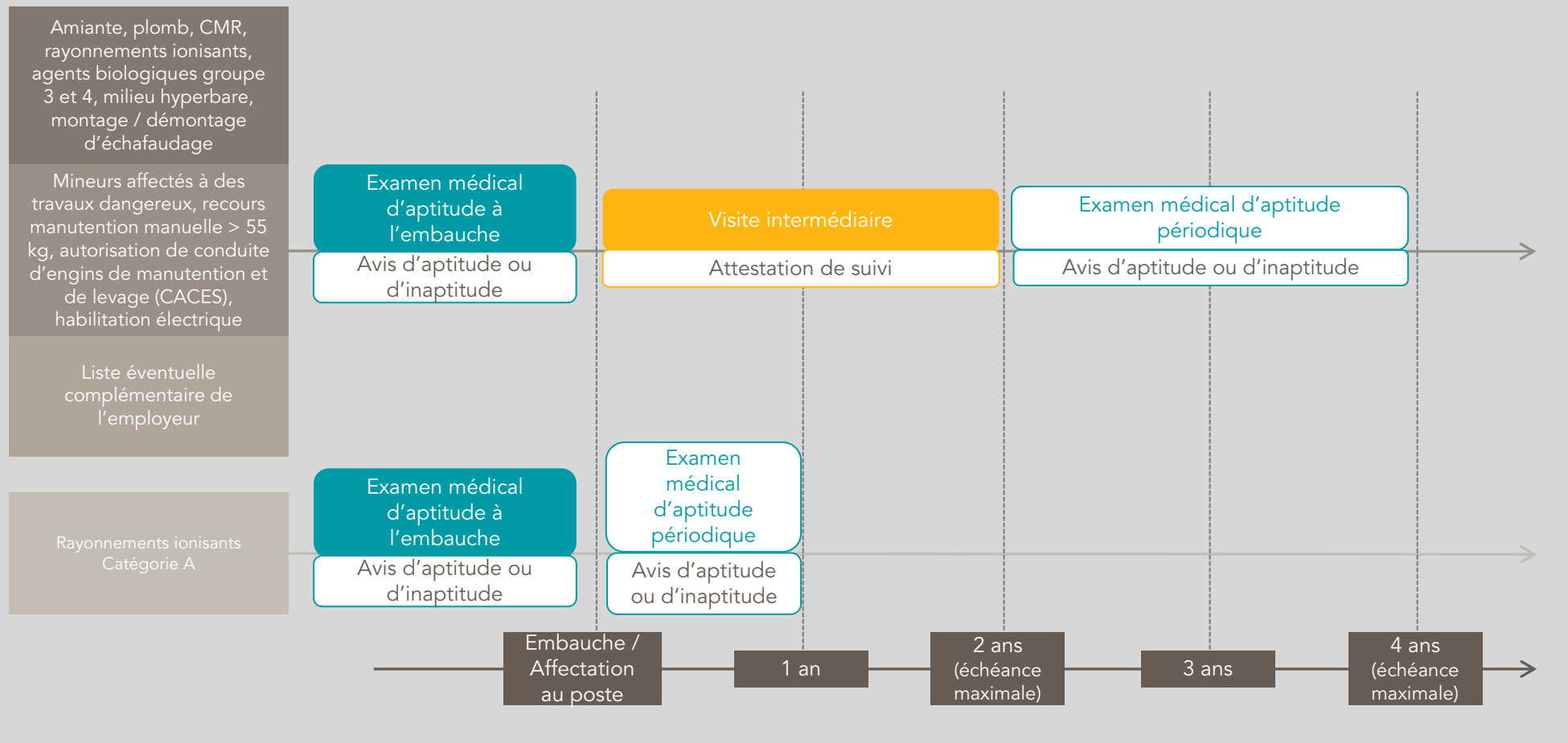
En cas de désaccord malgré la demandes d'informations complémentaires par l'employeur, ou en cas de désaccord de l'agent, l'un comme l'autre peuvent saisir le Conseil des Prud'hommes (CPH), en la forme des référés, d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusion écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

- La saisine du CPH doit être réalisée **dans les 15 jours suivant la notification de l'avis**.
Pour ce faire, lorsque le recours est à l'initiative de l'entreprise, l'établissement doit solliciter sa Direction juridique territoriale qui se chargera d'exercer la saisine par une demande écrite, motivée, accompagnée des pièces justificatives et adressée aux greffes du CPH :
 - par lettre recommandée avec accusé de réception,
 - par présentation aux greffes, en mains propres,
 - ou bien par acte d'huissier.
- A compter du 1^{er} janvier 2018, les juges pourront confier au **médecin inspecteur du travail** territorialement compétent, toute mesure d'instruction afin d'éclairer le CPH sur les questions de fait relevant de sa compétence. En cas d'indisponibilité du médecin inspecteur du travail ou de récusation de celui-ci, notamment lorsqu'il a été préalablement sollicité par le médecin du travail, l'instruction pourra être confiée à un autre médecin inspecteur du travail désigné par le CPH (R. 4624-45-2 Code du travail).
- Le demandeur (employeur ou agent) doit **informer le médecin du travail de son recours** (L. 4624-7). Ce dernier n'est pas partie au litige.
- La loi travail ne prévoit pas de délai dans lequel le CPH devra rendre sa décision.
Ce recours n'est pas suspensif : **l'avis devra être pris en compte et appliqué pendant le temps de la procédure de contestation**.
- Une fois le délibéré (du CPH) connu, **la décision du CPH se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés**.

* Les visites à la demande du médecin du travail, de l'agent ou de l'employeur peuvent être déclenchées à tout moment



* Les visites à la demande du médecin du travail, de l'agent ou de l'employeur peuvent être déclenchées à tout moment



FICHE PRATIQUE N°1

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ
AVIS MÉDICAUX ET LEVIERS

SNCF – DIRECTION COHÉSION ET RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Pôle EIM & Mobilités
Avril 2019