

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

QUESTIONS - RÉPONSES

Mise à jour Mai 2018



SNCF - DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Département Emploi & Parcours



SOMMAIRE

1	Lorsque le médecin du travail estime que deux examens médicaux sont nécessaires à la constatation de l'inaptitude de l'agent, que risque l'entreprise si celle-ci ne réalise pas les deux visites médicales, ou qu'elle ne les réalise pas dans le délai imparti ?	2
2	Que faire si le salarié refuse de se soumettre aux examens médicaux ?	3
3	Zoom sur la situation de l'agent aux différents moments de la procédure	
4	Que faire en cas de difficultés de compréhension d'un avis d'aptitude / d'inaptitude ?	4
5	En cas de difficultés de mise en oeuvre d'une restriction d'aptitude, peut-on questionner le médecin du travail sur la nature de la maladie et les raisons qui empêchent l'agent d'assurer la tenue de son poste, dans l'objectif de faire évoluer l'avis médical ?	
6	Comment formuler ces demandes de précisions?	
7	Que faire en cas d'impossibilité à mettre en oeuvre un avis d'aptitude avec restrictions ?	5
8	Avez-vous des exemples d'avis d'aptitude avec restrictions qui s'apparentent à des avis d'inaptitude?	
9	Certaines restrictions peuvent être mises en oeuvre mais sont particulièrement pénalisantes pour le service, surtout quand elles s'accumulent sur un même chantier. Que faire?	
10	Que faire quand l'échange avec le médecin du travail ne permet pas de lever les incompréhensions ou blocage?	6
11	Quels sont l'intérêt et la portée d'un tel recours ?	
12	Comment saisir le Conseil des Prud'hommes ?	
13	L'avis doit-il tout de même être mis en oeuvre pendant la procédure de saisine de l'inspection du travail ?	7
14	Une restriction géographique peut-elle être prononcée par un médecin du travail?	
15	Le médecin du travail peut-il émettre une restriction qui limite le temps de trajet domicile-travail ?	
16	Qu'en est-il des restrictions horaires ?	8

1. LORSQUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL ESTIME QUE DEUX EXAMENS MÉDICAUX SONT NÉCESSAIRES A LA CONSTATION DE L'INAPTITUDE DE L'AGENT, QUE RISQUE L'ENTREPRISE SI CELLE-CI NE RÉALISE PAS LES DEUX VISITES MÉDICALES, OU QU'ELLE NE LES RÉALISE PAS DANS LE DÉLAI IMPARTI ?

Le constat de l'inaptitude par le médecin du travail nécessite au moins un examen médical, qui doit être précédé :

- d'une étude de poste, réalisée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire,
- d'un échange avec le salarié et l'employeur.

S'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut décider d'organiser un second examen, dans un délai qui n'excède pas 15 jours calendaires après le premier examen (R. 4624-42 Code du travail). Si l'employeur omet d'organiser le second examen médical requis, ou qu'il l'organise dans un délai supérieur à 15 jours, il commet une faute dont il devra réparation au salarié, par le versement de dommages-intérêts.

L'agent pourra aussi demander la nullité du licenciement prononcé à son encontre (Soc., 16 juillet 1998, n° 95-45.363), si la procédure a abouti à un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le délai de 2 semaines (15 jours calendaires) prévu par le Code du travail est un délai maximum.

2. QUE FAIRE SI LE SALARIÉ REFUSE DE SE SOUMETTRE AUX EXAMENS MÉDICAUX ?

Le fait de refuser **de façon réitérée** de se soumettre aux examens médicaux constitue une faute professionnelle, qui peut être qualifiée de faute grave selon les circonstances (Soc., 20 nov. 2006, n°04-47.302). Il en est de même pour le refus de se soumettre au second examen médical de reprise malgré une mise en demeure de l'employeur (Soc., 28 oct. 2009, n° 08-42.748).

Le levier disciplinaire est alors à la disposition de l'employeur.

3. ZOOM SUR LA SITUATION DE L'AGENT AUX DIFFÉRENTS MOMENTS DE LA PROCÉDURE

La situation de l'agent entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise :

L'examen de reprise doit être réalisé **au plus tard 8 jours après la reprise du travail**.

Dans le cas où la visite de reprise est obligatoire (arrêt supérieur à 30 jours), c'est elle qui marque la fin de la période de suspension du contrat, et non le terme de l'arrêt de travail prescrit par le médecin (Soc., 28 avril 2011, n° 09-40.487).

Ceci étant, si l'agent ne se présente pas à son poste de travail entre le terme de l'arrêt de travail et la visite de reprise, le contrat étant légalement toujours suspendu, l'employeur ne pourra pas le sanctionner pour absences irrégulières ou abandon de poste.

De plus, il ne pourra pas contraindre l'agent à justifier de son absence par un nouvel arrêt de travail, ni même l'obliger à poser des congés pour couvrir les jours de non présence (Soc., 31 oct. 2000, n° 98-23.131). L'employeur ne peut donc pas opérer de retenue sur salaire sur cette période d'absence si le salarié ne se présente pas dans les emprises de l'entreprise avant la visite de reprise.

Il est donc impératif de programmer cette visite au plus vite, dans le délai imparti des 8 jours.

La situation de l'agent entre les deux visites médicales décidées par le médecin du travail conduisant à la déclaration d'inaptitude:

La situation de l'agent entre les deux visites médicales espacées d'au plus 15 jours dépend de sa capacité à fournir une prestation de travail durant cette période :

- L'agent se tient à la disposition de l'employeur : SNCF est tenue de verser la rémunération, sauf à démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir un travail à l'agent
- L'agent ne se tient pas à la disposition de l'employeur : SNCF n'est pas tenue de le rémunérer.

4. QUE FAIRE EN CAS DE DIFFICULTÉS DE COMPRÉHENSION D'UN AVIS D'APTITUDE / D'INAPTITUDE ?

La première démarche est de dialoguer avec le médecin du travail ayant rédigé l'avis. Le contact peut se faire par oral ou par écrit (mail ou courrier). Dans le cas d'un échange oral, il est important d'en formaliser le contenu au moyen d'un compte-rendu qui pourra être adressé au médecin du travail.

5. EN CAS DE DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE D'UNE RESTRICTION D'APTITUDE, PEUT-ON QUESTIONNER LE MÉDECIN DU TRAVAIL SUR LA NATURE DE LA MALADIE ET LES RAISONS QUI EMPÊCHENT L'AGENT D'ASSURER LA TENUE DE SON POSTE, DANS L'OBJECTIF DE FAIRE ÉVOLUER L'AVIS MÉDICAL ?

Le secret médical interdit au médecin du travail de divulguer les éléments liés au dossier médical de l'agent, il est donc inutile d'interroger le médecin du travail sur la nature de la maladie de l'agent.

Les demandes de précisions au médecin du travail doivent être formulées de manière à ce que le médecin exprime en quoi la caractérisation de l'état de santé de l'agent est incompatible avec la tenue de poste. La demande de précisions a pour objectif de faire évoluer l'avis médical.

6. COMMENT FORMULER CES DEMANDES DE PRÉCISIONS?

Pour déclarer une inaptitude ou une aptitude avec restrictions, le médecin doit exprimer concrètement en quoi la pathologie de l'agent empêche la tenue de poste ou nécessite des restrictions. Des formulations du type « en quoi la préservation de l'état de santé de l'agent nécessite la mise en place de cette restriction » sont à privilégier dans les échanges avec les médecins.

7. QUE FAIRE EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ À METTRE EN ŒUVRE UN AVIS D'APTITUDE AVEC RESTRICTIONS ?

Certaines restrictions peuvent rendre impossible la mise en œuvre d'un avis d'aptitude et donc le maintien de l'agent sur son poste de travail. C'est par exemple le cas lorsque les restrictions portent directement sur l'une des caractéristiques essentielles du poste. Si l'on considère que la situation de l'agent s'apparente à un avis d'inaptitude, il est nécessaire de solliciter à nouveau le médecin du travail en ce sens.

8. AVEZ-VOUS DES EXEMPLES D'AVIS D'APTITUDE AVEC RESTRICTIONS QUI S'APPARENTENT À DES AVIS D'INAPTITUDE ?

- Un agent déclaré apte au poste d'agent d'accueil mais avec restrictions permanentes : « inapte au contact clientèle ». Le poste d'agent d'accueil nécessite par définition le contact client. Cette restriction empêche donc la tenue du poste.
- Un chef d'escale déclaré apte à son poste mais avec restrictions permanentes : « apte uniquement de 8h à 18h ». Le chef d'escale étant en 2x8 et sa mission étant notamment de préparer les pointes de matinée ou de soirée, cette restriction empêche la tenue du poste.

9. CERTAINES RESTRICTIONS PEUVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE MAIS SONT PARTICULIÈREMENT PÉNALISANTES POUR LE SERVICE, SURTOUT QUAND ELLES S'ACCUMULENT SUR UN MÊME CHANTIER. QUE FAIRE ?

Comme pour toute autre restriction, il faut questionner le médecin du travail, et éventuellement l'inviter à faire des constatations sur le lieu de travail.

10. QUE FAIRE QUAND L'ÉCHANGE AVEC LE MÉDECIN DU TRAVAIL NE PERMET PAS DE LEVER LES INCOMPRÉHENSIONS OU BLOCAGE?

Si la demande de précisions adressée au médecin du travail ne permet pas que ce dernier fasse évoluer le contenu de l'avis, la seconde démarche qui puisse être mise en œuvre, lorsque l'employeur conteste les éléments de nature médicale de l'avis, est la saisine du Conseil des Prud'hommes, en référé.

La saisine doit faire l'objet d'une décision concertée au niveau de l'établissement. Elle est réalisée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'avis rendu par le médecin du travail.

11. QUELS SONT L'INTÉRÊT ET LA PORTÉE D'UN TEL RECOURS ?

Lorsqu'un avis n'est pas contesté, il s'impose à l'employeur et à l'agent.

En cas de procédure contentieuse ultérieure, les conseillers prud'hommes ne s'intéresseront pas au contenu de l'avis, le délai ayant expiré. Dans le cas d'un avis d'inaptitude ou d'un avis d'aptitude avec restrictions, ils vérifieront que l'entreprise a bien réalisé son obligation de reclassement, et condamneront l'entreprise pour manquement à son obligation de reclassement si tel n'est pas le cas.

12. COMMENT SAISIR LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES ?

Le recours doit préciser qu'il est exercé en référé. La demande doit être motivée (arguments factuels). L'employeur apprécie lui-même les pièces qu'il estime nécessaires de fournir pour appuyer sa demande : échanges écrits avec le médecin du travail, avis d'aptitude, relevé des compétences mobilisables, fiches de postes etc...

La contestation doit être adressée aux greffes du Conseil de prud'hommes compétent au moyen d'un courrier recommandé avec accusé de réception.

Le médecin du travail doit être informé de ce recours.

13. L'AVIS DOIT-IL TOUT DE METTRE ÊTRE MIS EN OEUVRE PENDANT LA PROCÉDURE DE SAISINE DU CPH ?

La contestation de l'avis rendu par le médecin du travail n'a pas d'effet suspensif : l'avis et les préconisations doivent être mis en œuvre dans l'attente de la décision du Conseil de Prud'hommes.

14. UNE RESTRICTION GÉOGRAPHIQUE PEUT-ELLE ÊTRE PRONONCÉE PAR UN MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Comme pour toute autre restriction, une restriction géographique ne peut être formulée que si elle est rendue nécessaire par la pathologie de l'agent : elle doit être explicitée. A défaut, il faut là encore solliciter le médecin du travail (« en quoi la pathologie de l'agent l'empêche-t-il d'exercer sur le site A ? »).

Par définition, une restriction géographique ne peut porter que sur le lieu d'exercice de l'activité (un site donné pour un agent sédentaire, une ligne pour un agent roulant...). En conséquence, un médecin du travail ne peut imposer à l'employeur une mutation sur une localisation précise suite à la formulation d'un avis d'inaptitude (par exemple : « inapte sauf sur région X »). Dans ce type de cas, l'échange avec le médecin du travail est donc aussi nécessaire.

15. LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT-IL ÉMETTRE UNE RESTRICTION QUI LIMITE LE TEMPS DE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL ?

Une restriction consistant en une limitation du temps de trajet domicile-travail peut être formulée au regard de l'état de santé de l'agent dans un cas d'inaptitude au poste (par exemple pour prévenir un reclassement qui impliquerait un déménagement ou allongerait considérablement ce temps de trajet), mais pas dans un cas d'aptitude au poste.

Le temps de trajet ne peut être assimilé à du temps de travail effectif et n'a pas à être pris en compte dans l'évaluation de l'aptitude au poste. De même pour toute restriction visant à limiter artificiellement le temps de travail effectif (par exemple en limitant la « joignabilité » journalière d'un agent maintenu à temps plein).

16. QU'EN EST-IL DES RESTRICTIONS HORAIRES ?

Les restrictions horaires (« pas de prise de service avant telle heure », « horaire de journée pour un agent en travail posté ») doivent être justifiées par l'état de santé de l'agent (mais pas par son organisation personnelle, par exemple).

Lorsqu'une demande de précisions est adressée au médecin du travail, elle peut être formulée ainsi : « en quoi la préservation de l'état de santé de l'agent l'empêche de travailler avant 8h ou après 18h ? »



FICHE PRATIQUE N°1

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

QUESTIONS - RÉPONSES

SNCF - DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Département Emploi et Parcours
Mise à jour Mai 2018