



Direction
générale du travail

Le Directeur

39-43, Quai André-Citroën
75902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 26 53
Télécopie : 01 44 38 27 67

Services d'informations
du public :

internet : www.travail.gouv.fr

Le Directeur général du travail

à

Madame Martine KERYER
Secrétaire nationale
CFE-CGC
Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 PARIS

Paris, le 19 SEP. 2013

Affaire suivie par : CT

Tél : 01 44 38 26 65

Objet : Arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude médicale – recours gracieux

Réf. :

PJ :

Madame la Secrétaire nationale,

Par courrier du 18 juillet 2013, reçu le 19 suivant, vous avez formé un recours gracieux à l'encontre de l'arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude (JO du 3 juillet 2013).

Le présent courrier vise à vous apporter des précisions et éléments de réponse sur les différents points soulevés, étant rappelé que la fiche d'aptitude médicale n'a pas vocation à couvrir l'ensemble du champ du suivi médical des salariés, ni à étendre le contrôle administratif de ce suivi.

Cet arrêté a été préalablement soumis aux observations de la commission spécialisée n°5 du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, le 15 février 2013, à laquelle votre organisation syndicale était représentée. Plusieurs observations des partenaires sociaux ont été prises en compte.

L'arrêté du 20 juin 2013 se borne à tirer les conséquences des apports de la réforme de l'organisation de la médecine du travail issue de la loi du 20 juillet 2011 et de ses deux décrets d'application du 30 janvier 2012. Il fixe le contenu de la fiche d'aptitude conforme aux dispositions en vigueur, dont la forme peut être adaptée par les services de santé au travail. Il ne s'agit aucunement d'un modèle de type « cerfa ».

Un document d'accompagnement sera élaboré afin d'explicitier les différentes rubriques du modèle figurant en annexe de cet arrêté.

1. Sur la mention de la surveillance médicale renforcée

Le modèle de fiche d'aptitude comporte l'item « salarié bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée (SMR) ». Il s'agit d'une simple indication ; le motif de cette SMR ne doit pas être indiqué.

Vous indiquez que la SMR doit être déclarée par l'employeur et non par le médecin du travail. Or, selon vous, l'absence de précision dans la fiche d'aptitude sur l'initiative de cette déclaration est source de confusion et laisse penser que la SMR est déclarée par le médecin du travail.

L'article D. 4622-22 du code du travail, même s'il n'est pas cité par la fiche, est pleinement applicable et sans ambiguïté : l'employeur, après avis du médecin du travail, élabore un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. C'est en fonction de ces risques déclarés par l'employeur que le médecin du travail identifie les salariés relevant de la SMR. Par ailleurs, certains salariés relèvent de la SMR en raison de leurs caractéristiques (travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, femmes enceintes et travailleurs handicapés...). Toutefois, si les salariés concernés, notamment les femmes enceintes et les travailleurs handicapés, n'ont pas informé l'employeur de leur état, celui-ci n'est pas à même de les identifier auprès du médecin du travail comme relevant de la SMR. Le secret professionnel empêche le médecin du travail qui recueillerait une telle information par le salarié lors d'une visite de porter la mention d'une SMR sur la fiche d'aptitude. Dans de tels cas, le médecin du travail ne renseignera pas l'indication relative au bénéfice d'une SMR. Le défaut de cette mention n'est pas de nature à vicier la fiche médicale relative à l'aptitude et à la rendre inopposable aux parties.

Enfin, il est à noter que l'ancien modèle de fiche d'aptitude comportait l'item « SMP » qui correspondait à la surveillance médicale particulière prévue par l'ancien article R. 4624-19 du code du travail relatif à la SMR.

2. Sur la visite de reprise

Vous indiquez que la précision du motif de la visite de reprise sera cause d'une inflation des contentieux relatifs à la détermination de l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude prononcée. Vous précisez que la circulaire DSS du 1^{er} juillet 2010 relative aux modalités d'application du décret n°2010-244 du 9 mars 2010 relatif à l'indemnisation du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle indique expressément que « *l'avis d'inaptitude remis à l'employeur et au salarié en application de l'article D. 4624-47 al. 1 et 2 du code du travail ne doit pas comporter d'informations quant à l'origine supposée de l'inaptitude* ». Le modèle de fiche d'aptitude annexé à l'arrêté du 20 juin 2013 n'est pas en contradiction avec ces dispositions puisque seule l'origine de la visite de reprise, et non celle de l'inaptitude, est renseignée. Les motifs de la visite de reprise figurant dans ce modèle sont strictement repris de l'article R. 4624-22 du code du travail. La décision relative au caractère professionnel ou non de l'accident ou de la maladie continue à relever de la CPAM.

Si le caractère professionnel de la maladie ou de l'accident n'est pas connu du médecin du travail, ou n'est pas définitif au moment de la visite, alors il pourra ne pas remplir cette sous-rubrique de la fiche d'aptitude médicale. Ce défaut n'emportera pas l'inopposabilité de la visite.

J'ajoute enfin que cette précision sur la nature de l'arrêt de travail justifiant l'organisation d'un examen de reprise du travail est un apport de la consultation des partenaires sociaux lors de la commission spécialisée n°5 du COCT du 15 février 2013.

Vous souhaitez également que la fiche d'aptitude médicale comporte la mention suivante : « l'affectation de l'origine de la visite de reprise est placée sous la responsabilité de l'employeur ».

Comme vous l'indiquez, l'organisation de la visite de reprise à l'issue des arrêts de travail appartient normalement à l'employeur. Toutefois, elle peut aussi être sollicitée par le salarié auprès du médecin du travail, à la condition d'informer l'employeur de cette demande¹ (Cass. soc., 12 déc. 2012, n°11-30.312).

3. Sur les examens à la demande

Vous soulignez que la 2^{ème} visite de déclaration d'inaptitude ne doit pas apparaître, sur la fiche d'aptitude, comme un examen à la demande du médecin du travail. A l'inverse, l'examen prévu à l'article R. 4624-24, à l'initiative du médecin du travail, devrait figurer comme tel alors qu'il n'est pas mentionné.

Le modèle de fiche d'aptitude ne doit comporter que les examens règlementairement prévus et donnant lieu à la délivrance d'une fiche relative à l'aptitude. Si l'employeur est en effet responsable de l'organisation effective de la deuxième visite nécessaire, sauf exceptions limitativement listées, à la déclaration d'une inaptitude, celle-ci est déclenchée par la mention « à revoir dans quinze jours » portée par le médecin du travail sur la fiche d'aptitude émise à l'issue du premier examen médical. C'est donc bien le médecin du travail qui apprécie l'opportunité d'un second examen, qui constitue une étape obligatoire dans la déclaration de l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail. Cette visite doit donc apparaître en tant que telle dans la fiche d'aptitude médicale. Le fait que cette mention figure, sous la rubrique « examen à la demande » n'emporte pas juridiquement de transfert de responsabilité de l'employeur vers le médecin du travail dans la réalisation effective de ce deuxième examen. Cela ne rend pas non plus les conclusions de la visite inopposables.

Si le médecin du travail décide d'un examen médical dans le cadre de l'article R. 4624-24 du code du travail, il s'agit alors d'une visite de reprise (cet article se situe dans la « sous-section 4 – examens de préreprise et de reprise du travail »).

4. Sur l'aptitude

Selon vous, le modèle de fiche d'aptitude « occulte » les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail qui dispose que : *« le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. »*

Je rappelle que toutes les propositions du médecin du travail pour la préservation de l'état de santé du salarié ne se formalisent pas dans la seule fiche d'aptitude médicale.

Là encore, le modèle de fiche ne peut qu'être conforme à la réglementation, qui ne prévoit juridiquement que deux cas : l'aptitude ou l'inaptitude du salarié. Les réserves et/ou demandes d'aménagement de poste seront donc portées soit dans les conclusions, soit dans l'espace réservé à l'aptitude.

¹ A défaut, cette visite ne constitue pas un examen de reprise opposable à l'employeur, ni la première des deux visites exigées par l'article R. 4624-31 du code du travail

5. Sur les différents délais de recours

Le code du travail prévoit, en effet, deux délais :

- un délai de droit commun de 2 mois prévu par l'article R. 4624-35 ;
- un délai particulier de 15 jours pour les salariés exposés aux agents chimiques dangereux (art. R. 4412-48), aux rayonnements ionisants (art. R. 4451-83) et pour les travailleurs en milieu hyperbare (art. 33-II du décret n° 90-277 du 28 mars 1990).

Ces délais de recours sont précisés sur le modèle de fiche d'aptitude, permettant ainsi au salarié et à l'employeur de les connaître.

Vous indiquez que ni l'employeur, ni le salarié ne pourrait déterminer le délai de recours applicable (2 mois ou 15 jours). C'est une situation à laquelle ces parties étaient déjà confrontées sous l'égide de la précédente réglementation : le délai particulier de 15 jours existait déjà ; parallèlement, la contestation d'un avis médical relatif à l'aptitude n'était, jusqu'au 1^{er} juillet 2012, enfermée dans aucun délai.

La mention des délais et voies de recours telle qu'elle figure au modèle de fiche fixé par l'arrêté du 20 juin 2013 est donc conforme au droit en vigueur. Le présent modèle en informe les parties concernées, les plaçant en situation d'exercer leur droit de recours.

6. Sur la mention des heures de convocation, d'arrivée et de départ

Cette mention est essentiellement destinée à permettre au salarié de justifier de son absence à son poste de travail.

Les heures d'arrivée et de départ s'entendent comme étant celles d'arrivée du salarié dans le centre médical, et de son départ du centre, et non du cabinet du médecin du travail. Elles sont donc différentes de l'heure de convocation.

La différence entre l'enregistrement de l'heure d'arrivée « informatique » et l'heure d'arrivée physique dans le centre, que vous évoquez, s'expliquera facilement.

Veuillez agréer, Madame la Secrétaire nationale, l'assurance de ma considération distinguée.

Par en parler, le cas échéant

Le Directeur général du travail

Jean-Denis COMBEXELLE

Voies et délais de recours

Un recours contentieux peut être formé devant la juridiction administrative dans un délai de deux mois à compter de la présente notification. Ce recours n'est pas suspensif