

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Visite médicale : la nouvelle fiche d'aptitude est confirmée par le ministère

Il y a quelques temps, nous vous informions qu'un nouveau modèle de fiche d'aptitude médicale était fixé par un arrêté du 20 juin 2013, publié au JO du 3 juillet ...

## Sommaire

- Surveillance Médicale Renforcée
- Visite de reprise
- La 2ème visite
- Aptitude avec réserves ou restrictions
- Références

Il y a quelques temps, nous vous informions qu'un nouveau modèle de fiche d'aptitude médicale était fixé par un arrêté du 20 juin 2013, publié au JO du 3 juillet 2013. Vous pouvez retrouver cette actualité en détails, en [clicquant ici](#).

Cette fiche avait fait l'objet d'un recours gracieux devant le ministère. Dans un courrier daté du 19 septembre 2013, le ministère du travail répond point par point aux critiques formulées par le syndicat CFE-CGC. Nous vous proposons de découvrir les éclaircissements apportés par le ministère du travail dans le présent article.

## Surveillance Médicale Renforcée

### Le recours gracieux

La fiche d'aptitude devrait préciser que cette SMR est déclarée par l'employeur, au regard de l'article D 4622-22 du code du travail.

#### Extrait du recours gracieux au Ministre du Travail du 18/07/2013 :

L'abstention de cette mention laisse croire que c'est le médecin qui la détermine, ce qui n'est pas le cas et est source de confusion dans les rôles de chacun vis-à-vis du salarié et du chef d'entreprise voire du juge.

#### Article D4622-22

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Il est ensuite soumis au comité d'entreprise.

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et

de l'emploi.

## La réponse du ministère du travail

Le ministère considère qu'il n'y a aucune ambiguïté en l'espèce.

L'article D 4622-22 du code du travail étant pleinement applicable.

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 que le médecin du travail identifie les salariés relevant de la SMR.

S'agissant des femmes enceintes et des travailleurs handicapés qui n'ont pas informé leur employeur de leur état, le médecin du travail tenu par le secret professionnel ne peut porter la mention 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 indication n'est pas de nature à vicier la fiche médicale relative à l'aptitude et à la rendre inopposable aux parties, précise le ministère du travail.

Le ministère ajoute que l'ancien modèle de fiche d'aptitude comportait litem « SMP » qui correspondait à la Surveillance Médicale Particulière prévue par l'ancien article R 4624-19 du code du travail relatif à la SMR.

### Extrait de la réponse du ministère

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 indication 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 litem « SMP » qui correspondait à la surveillance médicale particulière prévue par l'ancien article R 4624-19 du code du travail relatif à la SMR.

## Visite de reprise

### Le recours gracieux

La fiche d'aptitude liste les origines de la visite de reprise.

Or, de nombreux contentieux existent ayant pour origine des conflits entre salariés et employeurs sur l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude et des incidences substantielles sur le montant de l'indemnité de licenciement (valeur légale doublée si l'inaptitude est d'origine professionnelle).

Selon l'auteur du recours gracieux, la fiche d'aptitude devrait indiquer que l'affectation de l'origine de la visite de reprise est

placée sous la responsabilité de l'employeur.

#### Extrait du recours gracieux au Ministre du Travail du 18/07/2013 :

Cette formulation est en contradiction avec la jurisprudence administrative qui cantonne au seul employeur la responsabilité de déterminer l'origine professionnelle ou non d'une inaptitude.

L'abstention de cette mention laisse croire que c'est le médecin qui la détermine, ce qui n'est pas le cas et est source de confusion dans les rôles de chacun vis-à-vis du salarié et du chef d'entreprise voire du juge.

La fiche d'aptitude devrait, pour respecter la jurisprudence administrative, indiquer que l'affectation de l'origine de la visite de reprise est placée sous la responsabilité de l'employeur.

#### La réponse du ministère du travail

Dans sa réponse du 19 septembre 2013, le ministère considère que la nouvelle fiche d'aptitude ne pose aucun souci, car seule l'origine de la visite de reprise est mentionnée et non celle de l'inaptitude.

Sur le point soulevé par le recours gracieux selon lequel la fiche d'aptitude pouvait laisser penser que la visite de reprise était à l'initiative du médecin du travail et non de l'employeur, le ministère répond en indiquant que si l'organisation de la visite de reprise à l'issue des arrêts de travail appartient normalement à l'employeur, elle peut aussi être sollicitée par le salarié auprès du médecin du travail, à la condition d'informer l'employeur de cette demande.

#### Extrait de la réponse du ministère

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<sup>er</sup> 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 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 annexée 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 demande (Cass.soc. 12 déc. 2012, n° 11-30.312).

## La 2ème visite

### Le recours gracieux

La nouvelle fiche d'aptitude prévoit que la 2<sup>ème</sup> visite, en cas d'inaptitude envisagée, est à la demande du médecin du travail. A titre de rappel, la zone concernée :

Nature de l'examen			
Visite d'embauche	? Visite périodique Date de la précédente visite périodique : / _ / _ _ Le cas échéant date du précédent entretien infirmier : / _ / _ _ Date du précédent examen de nature médicale si SMR : / _ / _ _	? Visite de reprise ? Maternité  ? Maladie professionnelle  ? Accident du travail  ? Accident ou maladie non professionnel	? Visite à la demande ? Du salarié  ? De l'employeur  ? Du médecin du travail (2ème visite en cas d'inaptitude envisagée)  ? Autres cas (art R 717-22 du code rural et de la pêche maritime)

Selon les auteurs du recours gracieux, placer le 2<sup>ème</sup> examen d'inaptitude sous la responsabilité du médecin du travail renverse les responsabilités, cette 2<sup>ème</sup> visite devant être effectuée à la demande de l'employeur, seul à être sanctionné par la nullité du licenciement.

### La réponse du ministère du travail

Dans sa réponse, le ministère indique que 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.

#### Extrait de la réponse du ministère

Vous soulignez que la 2<sup>ème</sup> 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 réglementairement 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

### Aptitude avec réserves ou restrictions

## Le recours gracieux

Autre point soulevé, l'aptitude avec réserves ou restrictions n'est pas clairement envisagé.

### Extrait du recours gracieux au Ministre du Travail du 18/07/2013 :

La fiche d'aptitude occulte les dispositions de l'article L 4624-1 du code du travail (...)

Si l'aptitude avec réserves ou restrictions est bien une aptitude juridiquement, elle entraîne néanmoins une obligation de sécurité de résultat pour l'employeur (Cass.soc.26 sept.2012, n° 10-26.392). Occulter sur la fiche d'aptitude de manière visible cette possibilité, outil majeur de prévention de la désinsertion professionnelle, revient à reléguer l'article L 4624-1 du code du travail au chapitre « conclusions », ce qui ne manquera pas d'alimenter le contentieux à la fois pour les salariés et les employeurs.

### Article L4624-1

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.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

## La réponse du ministère du travail

Encore une fois, selon le ministère, 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 du poste seront donc portées soit dans les conclusions, soit dans l'espace réservé à l'aptitude.

### Extrait de la réponse du ministère

Selon vous, le modèle de la 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 du poste seront donc portées soit dans les conclusions, soit dans l'espace réservé à l'aptitude.

## Références

Extrait du recours gracieux au Ministre du Travail du 18/07/2013

Arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude, JO du 3/07/2013

Extrait de la réponse du ministère du 19 septembre 2013