



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

médecine du travail

Question écrite n° 93137

Texte de la question

M. Daniel Garrigue attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur la pratique de plus en plus fréquente qui consiste de la part de la médecine de travail à déclarer des personnes « inaptés à tout poste dans l'entreprise ». Or la définition du taux de handicap relève de la MDPH qui bien souvent reconnaît un taux d'incapacité qui n'ouvre droit à aucune prestation. De telles décisions placent les personnes concernées dans une situation impossible, puisqu'elles ne peuvent ni travailler, ni percevoir une indemnité. Il lui demande, en conséquence, quelles dispositions il envisage de prendre, soit pour que le marché du travail reste ouvert à ces personnes (définition de compétences ou profils de postes, aides au reclassement...), soit pour qu'une meilleure coordination s'organise entre services décideurs afin que leurs droits soient pris en considération au titre de la protection sociale.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la situation des salariés déclarés inaptés à tout poste par les médecins du travail. Tout d'abord, il doit être précisé que : l'inaptitude prononcée par le médecin du travail est une notion différente de la reconnaissance d'un taux de handicap par la maison départementale des personnes handicapées ; l'inaptitude à tout poste ne signifie nullement que le salarié ne peut plus travailler. Le médecin du travail émet en effet son avis en fonction des postes de travail existant dans l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, ce qui n'exclut pas la possibilité pour celui-ci de travailler dans une autre entreprise. Pour cela, le médecin du travail vérifie l'adéquation entre l'état de santé du salarié et les caractéristiques du poste sur lequel il est affecté, en raison de la connaissance qu'il a de ce poste. Il s'appuie sur la réalisation de l'examen clinique et, s'il l'estime nécessaire, sur des examens complémentaires. C'est au vu de ces différents éléments qu'il se prononce, afin de prévenir tout danger pour le salarié lui-même ou pour les tiers. Pour se prononcer, le médecin du travail prend en compte l'état de santé physique et mentale du salarié, en fonction notamment de l'importance des effets de l'environnement de travail sur ces deux aspects de la santé. L'inaptitude à tout poste, déclarée en raison de tensions relationnelles ou de souffrance mentale au travail, n'a pas pour origine le poste de travail mais l'entreprise elle-même. La déclaration d'inaptitude ne signifie pas dans ce cas que le salarié ne peut plus travailler dans aucune autre entreprise. Par ailleurs, dans cette situation, le médecin du travail peut être amené à préconiser des indications relatives au reclassement si l'entreprise appartient à un groupe, puisque les possibilités de reclassement doivent être recherchées, au besoin, dans l'ensemble du groupe. En cas de licenciement pour inaptitude, le salarié perçoit soit l'indemnité de licenciement de droit commun (art. L. 1234-9 du code du travail), si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, soit l'indemnité spéciale de licenciement, si l'inaptitude est d'origine professionnelle (art. L. 1226-14 du code du travail). Il peut également prétendre aux allocations d'assurance chômage versées aux demandeurs d'emploi. En conclusion, la déclaration d'inaptitude du salarié par le médecin du travail n'a nullement pour effet de l'exclure du marché du travail et de le priver de toute indemnisation. Elle vise avant tout à préserver sa santé. C'est d'ailleurs dans une logique de prévention que le Gouvernement s'est emparé de la problématique de la désinsertion professionnelle. Ainsi, une convention d'objectifs et de gestion pour la branche

accidents du travail-maladies professionnelles (COG AT-MP), signée pour la période 2009-2012, consacre un de ces programmes à la prévention de la désinsertion professionnelle. La COG engage la branche AT-MP et l'État dans deux objectifs : renforcer la détection et le signalement précoce des personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle et améliorer la coordination des actions en direction de ces personnes, que ce soit au sein du réseau de l'assurance maladie ou avec les partenaires extérieurs. À cet effet, les partenariats entre les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) et les services de santé au travail ont été renforcés afin de mieux couvrir les besoins en prévention des TPE-PME (très petites entreprises - petites moyennes entreprises) et des populations menacées de désinsertion professionnelle. Il s'agit de mettre en place des démarches conjointes d'études, l'identification de thèmes en matière de prévention des risques professionnels et de l'exclusion du travail (expertise médicale, rôle de détection de la désinsertion professionnelle, etc.) s'inscrivant dans le cadre des travaux des comités techniques régionaux, d'actions en matière de désinsertion professionnelle visant à maîtriser les prestations d'indemnités journalières et à prévenir l'incapacité des salariés.

Données clés

Auteur : [M. Daniel Garrigue](#)

Circonscription : Dordogne (2^e circonscription) - Députés n'appartenant à aucun groupe

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 93137

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 novembre 2010, page 12189

Réponse publiée le : 22 novembre 2011, page 12371