



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

réglementation

Question écrite n° 32941

Texte de la question

Mme Véronique Louwagie interroge Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur les modalités d'application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011. En effet, avec l'entrée en vigueur de cette loi le 1er juillet 2012, des employeurs ont été surpris de la méthode employée pour déceler l'inaptitude au poste de travail. En effet, de nombreux employeurs souhaitent pouvoir réaliser des aménagements et établir une concertation avec la médecine du travail et les salariés concernés afin de permettre le plus possible le maintien dans leurs postes de travail des salariés concernés. Aussi, souhaite-t-elle connaître les intentions du Gouvernement sur ce point.

Texte de la réponse

La procédure de droit commun de reconnaissance de l'inaptitude du salarié est inchangée, et la possibilité de délivrer un avis d'inaptitude en une seule visite en cas d'urgence (danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou des tiers) est maintenue. La loi du 20 juillet 2011 et les décrets d'application du 30 janvier 2012 ont introduit deux nouveautés : - la possibilité de délivrer un avis d'inaptitude en une seule visite médicale, si une visite de préreprise a eu lieu dans les trente jours précédents (art. R. 4624-31 du code du travail) ; - l'encadrement dans un délai de deux mois du délai de contestation devant l'inspecteur du travail de l'avis médical relatif à l'aptitude d'un salarié. Ce même délai est applicable au recours hiérarchique formé à l'encontre de la décision de l'inspecteur du travail (art. R. 4624-35 du code du travail). L'objectif de l'examen de préreprise est de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, notamment en anticipant le retour du salarié dans l'entreprise. A ce titre, le médecin du travail peut recommander, à l'issue de la visite de préreprise, des aménagements ou adaptations du poste de travail, des pistes de reclassement ou des formations professionnelles pour faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. L'article R. 4624-20 du code du travail rend cet examen de préreprise obligatoire pour les seuls salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois. Cette obligation donne toute sa place à la visite de préreprise. Elle instaure, dans toutes les entreprises, une période de concertation entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur, favorable au maintien dans l'emploi de salariés dont la durée de l'arrêt de travail peut, par elle-même, impacter l'aptitude à leur poste de travail. C'est cet examen qui permet de prononcer l'inaptitude du salarié en une seule visite médicale, conformément à l'article R. 4624-31 du code du travail, limitant ainsi les périodes où le salarié, dont l'inaptitude ne fait, à ce stade, pas de doute, demeure sans rémunération. Néanmoins, il reste possible d'organiser une visite de préreprise pour des arrêts de travail inférieurs à trois mois, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Dans ce cas, le médecin du travail ne peut pas, ensuite, prononcer une inaptitude du salarié en un seul examen ; les deux examens médicaux espacés de deux semaines doivent être réalisés. Enfin, l'encadrement des délais de contestation est un élément de sécurisation juridique important de ces avis dont l'impact sur le contrat de travail peut être considérable. En effet, jusqu'au 1er juillet 2012 (entrée en vigueur des dispositions réglementaires), ces avis pouvaient être contestés à tout moment.

Données clés

Auteur : [Mme Véronique Louwagie](#)

Circonscription : Orne (2^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32941

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Affaires sociales et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et dialogue social

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée au JO le : [16 juillet 2013](#), page 7326

Réponse publiée au JO le : [26 août 2014](#), page 7224