



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

santé

Question écrite n° 39013

Texte de la question

M. Damien Abad attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur certaines pratiques abusives de certificat médical pour inaptitude au travail. En effet, certaines pratiques mettent en difficultés de nombreuses petites entreprises. Cette thématique sollicite régulièrement l'attention du législateur et du ministère du travail. Elle renouvelle sans cesse les interrogations des employeurs, salariés et syndicats. Elle mobilise l'inspection du travail, la médecine du travail, les juges administratifs et judiciaires, les avocats, les défenseurs syndicaux et les conseillers des salariés. Non définie par le code du travail, l'aptitude médicale au poste de travail a été précisée, au fil des ans, par une jurisprudence foisonnante et parfois délicate à expliciter aux principaux acteurs intéressés que sont les salariés, les employeurs et les médecins du travail. Elle joue aujourd'hui un rôle essentiel dans les relations contractuelles, tout licenciement étant par ailleurs interdit en raison de l'état de santé du salarié, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (art. L. 1133-3 du code du travail) Face à certaines pratiques abusives de certificat médical pour inaptitude au travail, il souhaite connaître les intentions du Gouvernement pour lutter contre ces dérives.

Texte de la réponse

Le médecin du travail, saisi sur la question de l'aptitude médicale d'un salarié à occuper un poste de travail, vérifie l'adéquation entre l'état de santé du salarié et les caractéristiques du poste sur lequel il est affecté. Pour statuer, il s'appuie sur la réalisation de l'examen clinique et, s'il l'estime nécessaire, sur des examens complémentaires mais aussi sur sa connaissance du poste de travail. 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. Lorsque le médecin du travail envisage une déclaration d'inaptitude, il émet un tel avis à l'issue de deux visites espacées de quinze jours, sauf en cas de danger immédiat ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus. Le médecin du travail ne peut pas déclarer un salarié inapte sans donner des indications claires sur les possibilités de reclassement dans l'entreprise. C'est pourquoi, il doit étudier le poste de travail et ses possibilités d'aménagement, afin d'éviter, autant que faire se peut, une inaptitude. L'employeur, sur les indications du médecin du travail, entame alors une véritable recherche des postes susceptibles d'accueillir le salarié. Ce n'est qu'en cas de maintien de cet avis d'inaptitude et en l'absence de possibilité de reclassement, que l'employeur peut licencier, pour inaptitude, un salarié. L'ensemble de cette procédure, placée sous la responsabilité du médecin du travail, lui permet de délivrer un avis aussi documenté que possible. Cette procédure vise à apporter des garanties maximales, à l'employeur comme au salarié. En outre, la systématisation de visites de pré-reprise prévues à l'article R. 4624-20 du code du travail et de contacts préalables entre médecin du travail, médecin conseil des caisses de sécurité sociale et médecin ayant pris en charge le salarié permettent d'anticiper les situations de désinsertion professionnelle et de limiter les licenciements pour inaptitude. Par ailleurs, l'employeur, comme le salarié, peut, en cas de doute sur le bien-fondé de l'avis du médecin du travail au regard de l'aptitude du salarié, saisir l'inspecteur du travail afin de contester cet avis sur lequel sont mentionnés les délais et voies de recours conformément à l'article R. 4624-34 du code du travail. L'avis du médecin-inspecteur du travail est alors requis. Ce dernier, qui a compétence pour examiner l'aspect médical du dossier, voire

procéder à un nouvel examen du salarié, communique ses conclusions à l'inspecteur du travail. Enfin, malgré l'augmentation grandissante des recours contre les avis des médecins du travail devant l'inspection du travail et des recours contre les décisions de l'inspection du travail devant le ministre chargé du travail, les avis d'inaptitude restent très peu nombreux. En effet, selon le bilan des conditions de travail 2012, dans le cadre des visites d'embauche et des visites périodiques qui constituent 80 % de l'ensemble des visites médicales, seuls 0,1 % des salariés sont déclarés inaptes dans le cadre d'une visite d'embauche et 0,33 % des salariés sont déclarés inaptes dans le cadre des visites périodiques.

Données clés

Auteur : [M. Damien Abad](#)

Circonscription : Ain (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 39013

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Affaires sociales et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [1er octobre 2013](#), page 10234

Réponse publiée au JO le : [1er avril 2014](#), page 3099