

# La lettre de l'inspection médicale *en Auvergne*

Octobre 2013 – n° 1

**Chers confrères, chers collègues,**

## **Pourquoi une lettre de l'inspection médicale ?**

**Pour créer du lien entre les membres des services de santé au travail et les agents des services de contrôle de la Direccte qui ont comme missions communes :**

- **Œuvrer pour la santé des salariés,**
- **Prévenir les risques professionnels,**
- **Permettre le maintien dans l'emploi.**

**Et pour faire circuler tout type d'information, dans le cadre de ces missions.**

## **Avec quelle périodicité ?**

**La périodicité de cette lettre n'est pas encore établie, mais pourrait dépendre des évènements, des changements, des bilans vécus et rapportés par chacun.**

**Pour ce 1<sup>er</sup> numéro, nous avons fait une synthèse des contestations des avis d'aptitude émis par les médecins du travail au cours de l'année 2012. Par la réglementation, c'est bien-là un sujet commun aux médecins du travail, aux inspecteurs du travail et aux médecins inspecteurs du travail, sujet qui par ailleurs suscite de nombreuses questions.**

**Nous restons à votre disposition pour en parler.**

**Bonne lecture, bien cordialement,**

**Les médecins inspecteurs du travail, Dr Marie-Christine Riol et Dr Françoise Christofeul**

## **BILAN DES CONTESTATIONS DES AVIS D'APTITUDE EMIS PAR LES MEDECINS DU TRAVAIL DE LA REGION AUVERGNE**

**Année 2012**

### **Rappels réglementaires**

**Art. L. 4624-1** – « 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. »

**Art. R. 4624-34** – « L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours. »

**Art. R. 4624-35** – « En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation. »

**Art. R. 4624-36** – « La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail. »

## 1. Nombre de contestations et origine géographique

En 2012, 30 avis d'aptitude énoncés par les médecins du travail de la Région Auvergne ont été contestés sur environ 230 000 avis d'aptitude émis (chiffre 2011 à priori stable en 2012).

Il semblerait que cette proportion augmente, mais en l'absence de bilan antérieur, cette impression est totalement empirique.

Nous avons eu, de plus, à traiter 3 contestations d'inaptitude physique et professionnelle à l'exercice des fonctions de sécurité à la SNCF lors d'embauches. Ce type de contestation, jusqu'en 2013, était à porter devant l'inspecteur du travail compétent qui rendait sa décision après avis du MIRT (arrêté du 30 juillet 2003). Depuis, la législation a changé, les recours se font au sein de la SNCF. En effet, ils ne concernent nullement la médecine du travail mais la médecine d'aptitude ; nous les avons donc exclus de l'analyse qui va suivre.

L'augmentation du nombre de contestations constatée au dernier trimestre 2012 reste à confirmer dans les mois à venir. Mais, si tel était le cas, nous pourrions commencer à nous demander pourquoi ?

- Effet réforme de la médecine du travail du 20 juillet 2011, qui oblige à noter sur les fiches d'aptitude les voies de recours possibles (Art. R. 4624-34) ?
- Contestations faites à titre conservatoire, « au cas où », puisque depuis la réforme le délai de contestation est de 2 mois à partir de la délivrance de l'avis d'aptitude, au-delà, « c'est trop tard », comme nous l'a expliqué un avocat (Art. R. 4624-35) ?
- Appropriation plus importante de la santé par les salariés et donc regard plus critique ?
- Contexte socio-économique difficile avec disparition de nombreux emplois ?
- Autre raison ?

## 2. Contexte des contestations

### • Origine des contestations



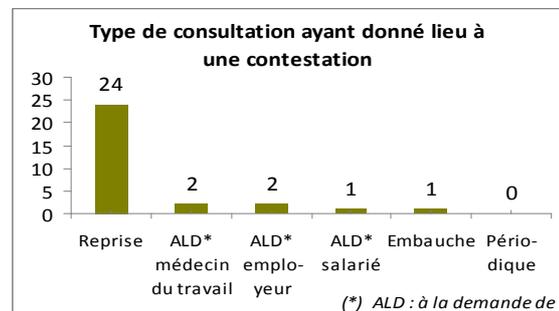
87 % des contestations sont faites par les salariés

### • Médecins du travail

Tous les avis contestés sont des avis émis par des médecins du travail de services inter-entreprises.

### • Type de consultations

Seules les consultations ayant pour finalité l'émission d'un avis d'aptitude sont contestables. Les consultations de reprise ne sont donc pas concernées ainsi que certaines consultations à la demande du salarié.

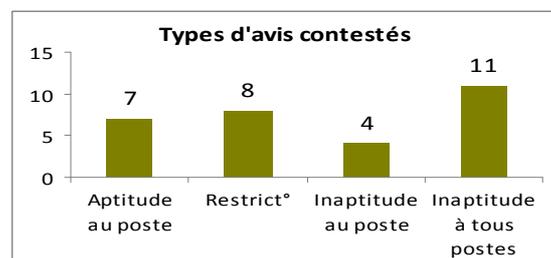


**80 % des consultations à l'origine d'une contestation sont des consultations de reprise.**

Noter l'importance du rôle des médecins conseil de la CPAM, souvent à l'origine de l'arrêt des indemnités journalières et donc des reprises de travail, après avoir considéré le salarié guéri ou consolidé ; si une concertation peut se faire avec le médecin du travail, lui laissant le temps de rencontrer le salarié et son employeur, la reprise peut alors, souvent, s'organiser dans de meilleures conditions, avec les aménagements nécessaires, et l'avis d'aptitude risque d'être moins contesté par l'une des 2 parties.

### • Types d'avis contestés

Les avis d'aptitude au poste, avec ou sans restriction, sont à l'origine de la moitié des contestations, et ceux d'inaptitude à tous postes ne sont à l'origine que de 36,7% d'entre elles.



### 3. Données concernant les salariés

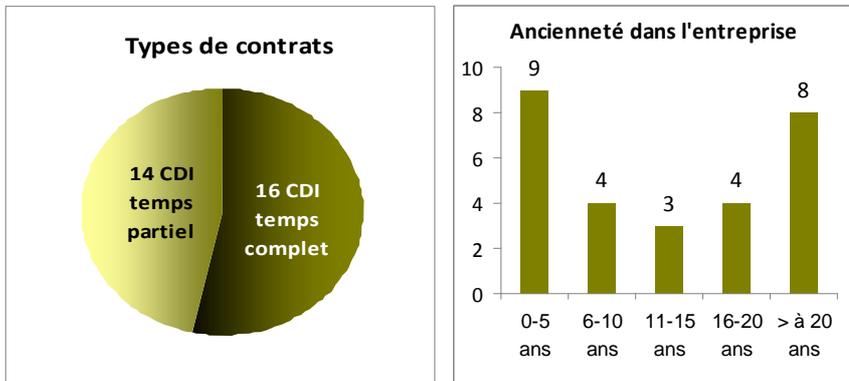
#### • Régime social

Tous les salariés relèvent du régime général

#### • Sexe et âge

14 femmes (46,7%) et 16 (53,3%) hommes sont concernés.  
L'âge moyen est de 50 ans (de 25 à 65 ans)

#### • Types de contrat et ancienneté moyenne dans l'entreprise



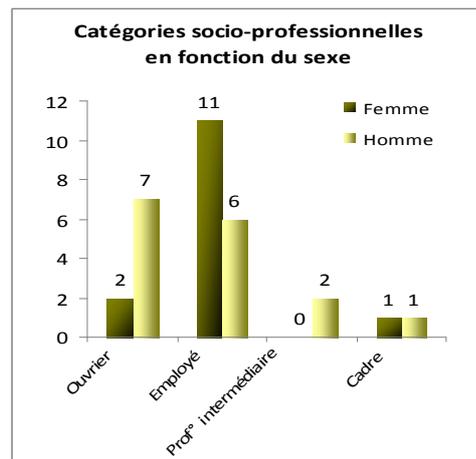
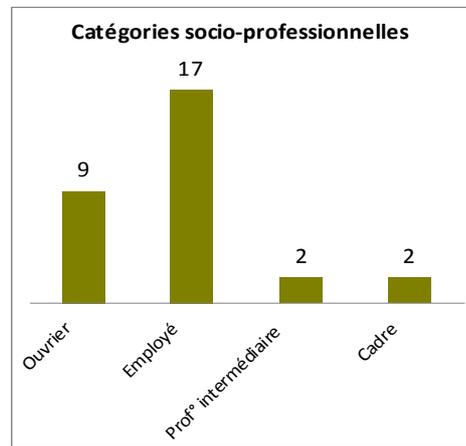
L'ancienneté dans l'entreprise est essentiellement :

- ou peu importante, entre 0 et 5 ans, pouvant traduire une mauvaise adaptation du salarié à son poste
- ou très ancienne, de plus de 20 ans – de 26 à 40 ans – traduisant plutôt une dégradation de l'état de santé du salarié et des difficultés de reclassement

#### • Statut professionnel lors de la contestation



#### • Catégories socio-professionnelles



#### • Pathologie mise en cause

Pathologie de l'appareil locomoteur	Membre supérieur	2	8
	Rachis	2	
	Autre	1	
	Localisations multiples	3	
Pathologie psychique	En rapport avec des problèmes relationnels avec des collègues	2	17
	En rapport avec des problèmes avec la hiérarchie	13	
	En rapport avec des addictions	1	
	Autre	1	
Pathologie endocrinienne		1	1
Pathologie infectieuse		1	1
Polypathologie		3	3

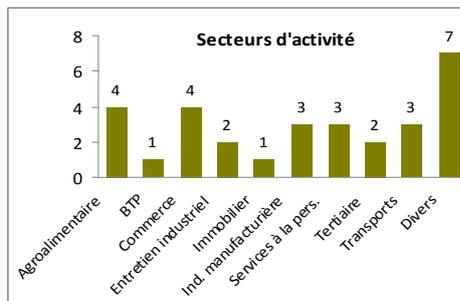
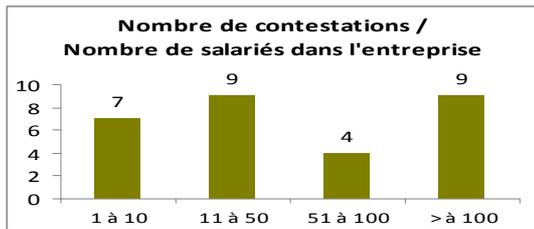
A noter l'importance des problèmes avec la hiérarchie qui aboutissent à :

→ 8 inaptitudes définitives à tout poste dans l'entreprise, souvent considérées comme « injustes » par les salariés : schématiquement « pourquoi moi et pas lui ? »

→ 4 aptitudes sans restrictions - malgré des situations considérées comme « invivables » par les salariés

→ 1 aptitude avec restrictions

## 4. Données concernant l'entreprise



## 5. Avis du MIRT

Chacune des MIRT prend en charge les dossiers du secteur géographique qu'elle a en charge.

Pour aboutir à un avis, chaque contestation donne lieu à une enquête contradictoire : rencontre du salarié, examen clinique et consultation des éléments médicaux fournis, rencontre du médecin du travail (ou contact téléphonique en fonction de ses disponibilités) et consultation du dossier médical - avec l'accord écrit du salarié, rencontre de l'employeur et visite du poste, souvent avec l'inspecteur du travail qui fournit des éléments sur l'entreprise.

Par ailleurs des contacts peuvent être pris avec des médecins spécialistes, le président du conseil de l'ordre des médecins, le Sameth.

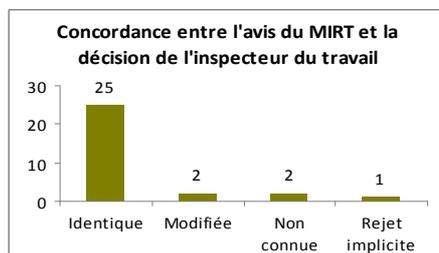
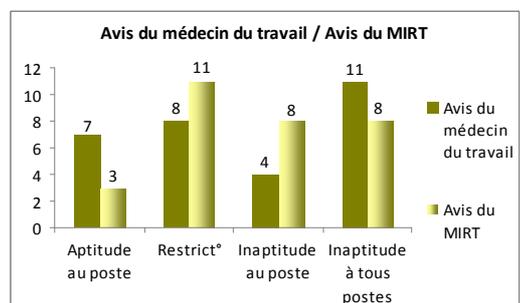
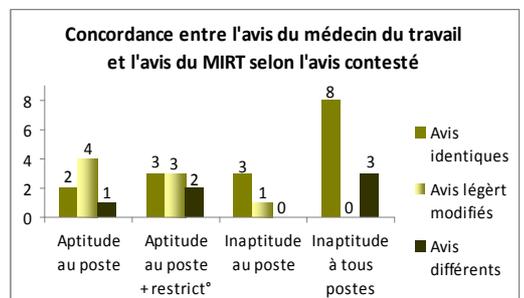
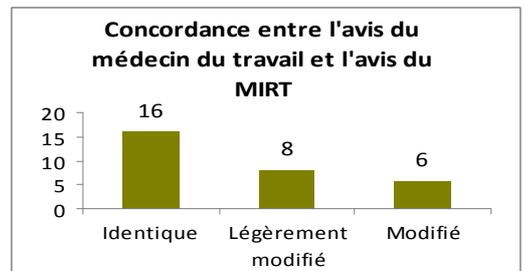
Aucun examen supplémentaire n'a été demandé.

Délai moyen de réponse des MIRT (temps moyen entre le moment où l'inspecteur du travail reçoit le dossier et la transmission de l'avis) : 35 jours - entre 4 et 93 jours -.

9 avis ont été donnés à plus de 45 jours, ce qui est beaucoup trop long, en raison d'impondérables : absence d'un des protagonistes, attente de réponse de spécialistes... A 2 reprises le délai de plus de 45 jours était en rapport avec une surcharge de travail du MIRT. Tous les avis ont été rendus dans le délai de 2 mois, sauf 1, à 93 jours mais s'était posée une question de compétence et de l'inspecteur et du MIRT.

**Il est bon de répéter que tous les avis sont rédigés en tenant compte du secret médical.**

**La MIRT suit souvent l'avis du médecin du travail lorsqu'il s'agit d'une inaptitude au poste ou à tous postes alors qu'il est plus partagé quand il s'agit d'une aptitude avec ou sans restrictions**



## 6. La décision de l'inspecteur du travail - Recours

Chaque partie, salarié ou employeur, peut déposer un recours administratif hiérarchique devant le Ministre du travail et/ou contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois après la décision de l'inspecteur du travail.

Pour les dossiers de 2012 : 4 décisions de l'inspecteur du travail ont fait l'objet d'un recours hiérarchique (2 décisions implicites de rejet, 1 décision annulée, 1 décision non connue) et 2 d'un recours contentieux (1 rejeté hors délai, 1 en cours).

## Conclusion

L'intérêt de cette première analyse des contestations montera en puissance au cours du temps, quand une analyse comparative, au fil des ans pourra être menée. Ainsi pourront alors se dégager des pistes de réflexion, d'amélioration de l'instruction des contestations et éventuellement pourra se mettre en place une information plus adaptée des salariés et des employeurs.