

L'APTITUDE MEDICALE AU TRAVAIL

Pr Abdelmajid Ben Jemâa

Service de Médecine du Travail et des Maladies Professionnelles

CHU Rabta Tunis

Le travail expose de par sa nature ou des conditions dans lesquelles il est exercé à des dangers qui peuvent être à l'origine de risques de morbidité pour le travailleur.

La maîtrise de ces risques et leur prévention constitue une obligation d'abord morale et puis légale pour l'Etat, la communauté et l'employeur car nonobstant la dimension symbolique du travail, ce dernier ne doit pas constituer une menace pour l'intégrité physique ou mentale du travailleur.

Tenant compte du **risque qui lui est imposé** par l'entreprise, le droit du travail lui accorde sa protection, y compris aussi malgré lui.

C'est ce compromis entre l'intérêt général de la production et le droit individuel à la santé qui est fondamental dans cette adéquation entre la santé et le travail. Au plan de la santé au travail, le système actuel accepte l'idée d'une exposition au risque (atteinte au droit individuel) pour les besoins de la production (intérêt général) mais exige que tout soit mis en œuvre pour que cette exposition ne puisse entraîner de conséquences dommageables (droit du travail).

La maîtrise des contraintes et des risques propres à chaque milieu du travail reste toujours relative eu égard aux moyens de prévention primaire difficile à mettre en œuvre. C'est pour cela que toute action sur le milieu du travail doit être accompagnée par un contrôle de l'adéquation de ce dernier avec l'état de santé physique et mentale du préposé à un poste de travail donné. Il s'agit de **l'aptitude médicale au travail** dont la responsabilité incombe à **la médecine du travail**.

Cette attitude est confortée par le cadre légal général que précise explicitement le code du travail qui définit au niveau de l'art. 153-2 le rôle des services de médecine du travail. Ces derniers sont, au terme de cet article, chargés de l'examen et du suivi de la santé des travailleurs et de leur aptitudes physique et mentale à effectuer les travaux exigés d'eux aussi bien au moment de l'embauche qu'au cours de l'emploi ainsi que de leur protection contre

les risques auxquels leur santé peut être exposée du fait de leur profession.

Le décret n°2000-1985 du 12/9/2000 portant organisation et fonctionnement des services de médecine du travail affine dans son article 7 davantage la définition légale des missions de la médecine du travail. Au terme de cet article, l'examen médical d'embauche a pour but de s'assurer de l'aptitude médicale du travailleur pour l'exercice du travail pour lequel il est recruté et qu'il n'est pas atteint d'une maladie susceptible de présenter un risque pour les autres travailleurs. Le médecin du travail procède également aux examens médicaux périodiques, de reprise du travail et les examens spontanés en cas d'urgence. Le médecin du travail présente à l'employeur des propositions telles que le changement ou l'aménagement du poste de travail compte tenu de l'aptitude physique et psychique du travailleur ou de son état de santé.

C'est ainsi que sont posées 3 questions au médecin du travail :

- le travailleur est-il apte à exercer les activités prévues par son contrat de travail sans danger pour lui et pour son entourage de travail
- La poursuite (ou reprise) du travail au poste va-t-elle entraîner une altération de l'état de santé du salarié ?
- La poursuite du travail au poste présente-t-elle un danger pour l'entourage ?

Détermination de l'aptitude au travail

La détermination de l'aptitude devait ainsi porter sur les aptitudes convenables sur le plan physique, sensoriel, voire psychique du travailleur pour exercer ses fonctions

Le médecin du travail est ainsi appelé à confronter 2 types de déterminants. Il s'agit de :

- déterminants médicaux définissant l'état de santé du préposé au travail
- déterminants professionnels définissant les caractéristiques du poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter et les risques auxquels il est exposé.

Le médecin recherche dans cette optique les incapacités relatives ou absolues susceptibles de s'opposer à l'accès ou à la poursuite des tâches qu'implique le poste (activité de sécurité), aux exigences de protection individuelles (nécessité absolue de pouvoir porter une protection individuelle...) ou de constituer un danger pour l'entourage.

Il est aussi à noter que "**le handicap ne saurait constituer un empêchement pour l'accès d'un citoyen à un emploi dans le secteur public ou privé s'il a les aptitudes nécessaires pour l'exercer**" et ce, comme le stipule la loi n° 81-46 du 29 mai 1981 relative à la protection et la promotion des handicapés modifiée et complétée par la loi n° 89-52 du 14 mars 1989. Des mesures ont été ainsi préconisées pour promouvoir l'emploi des handicapés : 1% des postes d'emploi dans les entreprises doivent être consacrées aux personnes handicapées avec exonération des employeurs du versement de la totalité ou d'une partie des charges sociales sur chaque handicapé employé.

La détermination de l'aptitude n'a ainsi aucune prétention sélective, le but n'est pas de sélectionner le "meilleur" salarié pour un poste donné ni d'évaluer les aptitudes professionnelles.

A l'issue de « la visite » médicale, **une fiche d'aptitude** doit être, comme le prévoit le décret n° 2000-1985 du 12 sept 2000, établie en double exemplaire, l'un est remis au travailleur et l'autre est adressé à l'employeur. Cette fiche ne doit comporter aucun élément ou justification d'ordre médical +++ respectant strictement le secret médical et se limitant uniquement aux seules conclusions relatives à l'aptitude : *apte au poste ; apte avec restriction : nécessité d'aménagement du poste ; inapte total, temporaire ou définitif*

L'avis médical d'aptitude a une **force de proposition** en obligeant parfois l'employeur à aménager les postes de travail comme le prescrit le code du travail, à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés présentant une « aptitude avec restriction » et à indiquer un éventuel « reclassement » ,

La décision d'aptitude est un **acte médico-légal** engageant pleinement la responsabilité du médecin du travail. Ceci est plausible pour les postes de sécurité mais aussi en cas d'apparition de préjudice pour la santé du travailleur lors de l'exposition de ce dernier à un risque évident..

Recours contre l'avis d'aptitude : Lorsqu'il existe un désaccord sur les conclusions d'aptitude données par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent saisir l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur du travail.

Devenir de l'inapte définitif :

Le décret n° 74-499 du 27 avril 1974 relatif au régime de vieillesse, d'invalidité et de survivants dans le secteur non agricole offre deux possibilités de prise en charge lorsque les capacités physiques ou mentales du travailleur sont compromises. : le droit à la **retraite anticipée** dès l'âge de 50 ans aux assurés qui cessent leur activité pour usure prématurée de l'organisme due aux conditions de travail et **l'invalidité** d'origine non professionnelle pour ceux dont la capacité de travail ou de gain est réduite des deux tiers au moins.

Avis d'aptitude et santé au travail ?

■ Pour l'OMS "*la santé est un état de complet bien-être, physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité*". Mais la santé n'est pas un état statique, C'est une succession de déséquilibres et de retours à l'équilibre. il conviendra aussi de prendre en compte son caractère évolutif car nous ne pouvons pas scotomiser l'évolution tissu économique (aptitude à l'emploi et non plus au poste de travail), les nouvelles organisations du travail et l'apparition nouvelles formes d'emploi (Polyvalence, Rotation accélérée de poste, Travail précaire : CDD ; Sous-Traitance).

L'OIT et l'OMS, déclinent ensemble à propos du travail une **définition de la santé au travail plus « adaptative »** : "*L'objectif de la santé au travail est de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions; de prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de leur travail; de les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé; de placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologiques et psychologiques; en somme adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.*

Avis d'aptitude et limites de l'évaluation de la santé :

L'aptitude médicale est directement liée au contrat de travail. Son obligation tient le salarié en soumission vis-à-vis de l'employeur, le rendant **dépendant de son pouvoir**.

De par ses conséquences possibles sur l'emploi, l'avis d'aptitude devient un frein à la construction sereine de la logique médicale du travail car la confiance est susceptible d'être à tout moment piégée. Le silence éventuel sur les antécédents médicaux entachera d'inexactitude l'avis médico-administratif du médecin. Les oublis volontaires favoriseront le risque de développer une pathologie liée au travail ou d'être victime un accident du travail et peuvent présenter un danger potentiel pour le collectif de travail, la société, par exemple en cas de pathologie engageant un risque de perte brutale de conscience à un poste de sécurité,

Avis d'aptitude et prétention prédictive :

Il n'y a pas de valeur prédictive à l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail à un salarié lors d'une visite médicale. En effet, rien ne permet de connaître à l'avance la manière dont il réagira, en fonction de ses caractéristiques personnelles, à un environnement professionnel donné.

Les moyens paramédicaux disponibles dans le contexte de la prévention médicale au travail n'ont pas de valeur prédictive immédiate ou à plus long terme ce qui constitue une limite à l'efficacité de l'intervention médicale

Avis d'aptitude et difficultés éthiques

L'avis d'aptitude médicale est donné en présumant que les conditions d'activité et de travail sont conformes aux normes et réglementations *mais en est-on sûr ?* (Faibles doses). Quelle est la pertinence d'un tel avis en l'état des connaissances scientifiques qui ne permettent pas de prévoir quel sera l'impact de cette exposition sur une personne déterminée ? Comment aussi un médecin du travail peut-il cautionner l'exposition d'un salarié à des risques graves (CMR) ?

Il est aussi rare que le médecin du travail dispose des informations exhaustives sur la «réalité» des conditions de réalisation de la tâche au poste occupé. L'avis d'aptitude au poste de travail valide

implicitement ces dernières en autorisant la poursuite de l'activité professionnelle. Que dire alors en terme de responsabilité des conséquences potentielles de l'apparition toujours possible à terme de maladies professionnelles ? En cas de doute le médecin devrait déontologiquement parler sursoir à tout avis.

Evolution de l'avis d'aptitude dans le temps

L'état de santé du salarié et sa capacité médicale ne sont pas figés dans le temps. Les conditions instantanées de travail et le risque professionnel sont eux-mêmes sujets à des variations aléatoires, conjoncturelles. Il est donc impossible à appréhender toutes ces variations de manière fine et précise par le médecin du travail entre deux visites médicales systématiques éloignées de six mois, 1 an ou plus...

Répercussion de l'avis d'aptitude sur l'emploi

Il est très difficile pour le médecin du travail de recomposer un poste de travail à partir d'une liste de tâches compatibles avec l'état de santé d'un salarié ou de proposer la mutation à un poste. Ses propositions sont ainsi *perçues comme idéalistes, théoriques, incompatibles avec la réalité* par l'employeur. Cette difficulté élargit les marges de manœuvre de l'employeur sur l'utilisation qu'il va faire de l'avis du médecin du travail. Les conséquences que peuvent avoir les avis "d'inaptitude" sur le contrat de travail échappent totalement au médecin.

Il n'est ainsi pas étonnant qu'au terme de la narration de leurs difficultés et de leurs souffrances, certains salariés concluent leurs confidences en disant : "*Surtout, docteur, ne dites rien, ne faites rien.*"

La dimension de sélection de l'avis d'aptitude

L'avis d'aptitude porte-t-il en lui une notion de sélection et le médecin du travail doit-il le négliger ? Et d'ailleurs le peut-il ? Sûrement pas lorsque le poste de travail met en jeu sa propre sécurité, celle de la collectivité de travail et celle de la population générale.

Mais aussi peut-il négliger cet aspect économique de l'avis d'aptitude lorsque seule la qualité de la production est en jeu ? »

Pour une action médicale équilibrée, réaliste et efficace :

L'évaluation de l'aptitude médicale au travail ressort comme l'une des missions fondamentales du médecin du travail reléguant souvent à un second plan l'étude des conditions de travail et la prévention primaire. Certains médecins du travail vont jusqu'à sacrifier leurs tiers-temps pour finir leur effectif dans l'année. Les médecins du travail se heurtent ainsi sur le volet de prévention primaire : étude du milieu de travail et l'alerte de l'employeur sur des conditions de travail éventuellement pathogènes pour la santé. L'émission de l'avis d'aptitude représente dans les faits un acte d'efficacité pour le médecin du travail et conditionne largement le financement des GMT ; elles justifient les cotisations.

Il y'a ainsi lieu de : rééquilibrer l'activité du médecin du travail vers l'action en milieu de travail, de développer son action en matière d'adaptation des postes de travail et reclassement en faveur du maintien dans l'emploi, de formation des médecins de ville en santé au travail,

Il importe aussi d'impliquer plus activement le salarié dans la logique de prévention en l'informant d'abord sur les risques du poste avec détails et puis des mesures de prévention à prendre en lui expliquant les modalités de surveillance ultérieure dont il va bénéficier pendant le travail.

Tout cela suppose une connaissance parfaite des postes par le médecin du travail ; l'employeur devra joindre un descriptif du poste ou de l'emploi. Fort de cette information, ce dernier pourra demander l'adaptation du poste si nécessaire

Conclusion :

En matière d'aptitude et d'inaptitude, la **responsabilité** professionnelle, morale et juridique, pénale et civile du médecin du travail est considérable.

Les décisions sont parfois difficiles en raison de la situation économique, d'une proportion accrue de travaux accessibles seulement à des personnels qualifiés, de la tendance à exiger une certaine polyvalence des salariés et des intérêts parfois contradictoires des travailleurs et des employeurs.