



Martine KERYER
Secrétaire Nationale
Secteur Santé au Travail, Handicap
☎ 06 61 80 96 25
martine.keryer@cfecgc.fr

Assistante :
Maud RIBOU
☎ 01 55 30 69 14

Réf. : MK – 2013-07-003

M. Michel SAPIN
Ministre du Travail de l'Emploi, de la
Formation Professionnelle et du
Dialogue Social
127 rue de Grenelle
75007 PARIS 07 SP

Paris, le 18 juillet 2013

RECOURS GRACIEUX AU MINISTRE DU TRAVAIL

Contre

L'Arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude

(JO du 03 juillet 2013)

Monsieur Le Ministre,

La CFE-CGC a l'honneur de formuler auprès de vous, Monsieur le Ministre un recours gracieux contre l'arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude (JO du 03 juillet 2013) sur les points de droits suivants et les incertitudes rédactionnelles suivantes :

I. SMR

La fiche d'aptitude devrait préciser que cette SMR est déclarée par l'employeur (Art. D. 4622-22)

L'abstention de cette mention laisse croire que c'est le médecin qui la détermine, ce qui n'est pas le cas et est source de confusion dans les rôles de chacun vis-à-vis du salarié et du chef d'entreprise voire du juge.

II. Visite de reprise

La fiche d'aptitude liste les origines de la visite de reprise. Or de nombreux contentieux existent ayant pour origine des conflits entre salariés et employeurs sur l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude et des incidences substantielles sur le montant de l'indemnité de licenciement. Cette formulation est en contradiction avec la jurisprudence administrative qui cantonne au seul employeur la responsabilité de déterminer l'origine professionnelle ou non d'une inaptitude. La CIRCULAIRE N° DSS/SD2C/2010/240 du 1er juillet 2010 relative aux modalités d'application du décret n°2010-244 du 9 mars 2010 relatif à l'indemnisation du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle indique expressément que « L'avis d'inaptitude remis à l'employeur et au salarié en application de l'article D.4624-47 al. 1 et 2 du code du travail ne doit pas comporter d'informations quant à l'origine supposée de l'inaptitude. »



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – ☎ +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





La fiche d'aptitude devrait, pour respecter la jurisprudence administrative

- Indiquer que l'affectation de l'origine de la visite de reprise est placée sous la responsabilité de l'employeur

III. Examen à la demande

- Si « à la demande du salarié ou de l'employeur ne pose pas de difficultés réglementaires
- l'item suivant est en contradiction avec une jurisprudence constante : la régularité de la procédure d'inaptitude est placée sous le seul contrôle de l'employeur (le seul à être sanctionné par la nullité du licenciement). La nouvelle rédaction de l'article R. 4624-31 du code du travail ne diffère en rien pour la procédure standard de l'ancienne rédaction : « 3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires. »
Placer le 2^{ème} examen d'inaptitude sous la responsabilité du médecin du travail renverse les responsabilités et nous paraît relever d'une interprétation abusive du droit.

- L'arrêté occulte l'article R4624-24 du code du travail qui prévoit que « Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels »

L'article .4624-24 implique que si le médecin du travail décide de l'opportunité d'un nouvel examen médical (qui n'est pas selon notre analyse une visite de reprise au sens de l'article R. 4624-22 du code du travail, cet examen est un examen « à la demande du médecin du travail »).

IV. Apte ou inapte

- La fiche d'aptitude occulte les dispositions de l'article L4624-1 du code du travail « 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. »

Si l'aptitude avec réserves ou restrictions est bien une aptitude juridiquement, elle entraîne néanmoins une obligation de sécurité de résultat pour l'employeur (Cass. soc. 26 sept. 2012, n°10-26.392). Occulter sur la fiche d'aptitude de manière visible cette possibilité, outil majeur de prévention de la désinsertion professionnelle, revient à reléguer l'article L.4624-1 du code du travail au chapitre « conclusions », ce qui ne manquera pas d'alimenter le contentieux à la fois pour les salariés et les employeurs.



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

+33 (0)1 55 30 12 12 – +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





Pour concilier Aptitude et Aptitude avec restrictions nous suggérons :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Apte | <input type="checkbox"/> Inapte |
| <input type="checkbox"/> Article L4624-1 Article | <input type="checkbox"/> 2ème visite |
| | <input type="checkbox"/> En un seul examen |
| | <input type="checkbox"/> Danger immédiat |
| | <input type="checkbox"/> Examen de pré reprise en date du |

V. Restriction à 15 jours du délai de recours pour les salariés exposés à des agents chimiques dangereux, des rayonnements ionisants ou travaillant en milieu hyperbare

- Cette mention met en lumière un grave problème d'articulation du droit puisque l'article R. 4624-35 du code du travail ne prévoit dans sa rédaction aucune exception.
- L'avis d'inaptitude (dans cette hypothèse) ne peut indiquer si elle a pour origine les risques particuliers auxquels sont soumis les salariés ou une autre origine. Ainsi donc ni les salariés ni les employeurs ne peuvent savoir quelle règle leur est applicable (celles des 15 jours ou des deux mois).
- Le droit au recours ne saurait être à géométrie variable et restreint pour certaines catégories de salariés sans heurter le principe du droit au recours qui est un principe général du droit (PGD).

VI. Mention des heures de convocations, arrivée et départ

Cette exigence, non écrite explicitement dans le code du travail, ne peut être que source de conflits et de difficultés, ainsi :

- L'avis d'aptitude peut être émis à une heure donnée et le salarié quitter le centre médical ultérieurement (nécessité de prendre rendez-vous pour un examen complémentaire par exemple).
- La date d'enregistrement de l'heure d'arrivée « informatique » a toutes les chances d'être différente de l'heure d'arrivée physique dans le centre (attente).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Ministre, l'expression de nos salutations distinguées et respectueuses.


Martine KERYER
Secrétaire Nationale



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

+33 (0)1 55 30 12 12 – +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org

