

[SANTÉ – PROTECTION SOCIALE]

***Réforme de la médecine du travail et de l'inaptitude***

*Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

**La loi Travail a profondément remanié les règles relatives à la médecine du travail et à l'inaptitude.**

Ce mouvement avait déjà été amorcé par la loi « Rebsamen » du 17 août 2015, mais cette réforme va beaucoup plus loin, notamment, dans l'harmonisation des visites médicales du travail et la sécurisation des ruptures consécutives à une inaptitude.

Les principales innovations sont les suivantes :

*1) Suppression de la visite médicale d'embauche*

C'est l'un des apports importants de la réforme : la visite médicale d'embauche est supprimée.

Elle est remplacée par une visite obligatoire *d'information et de prévention* qui peut être effectuée par le médecin du travail, mais aussi l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

A l'issue de cette visite, le salarié se voit remettre une simple attestation et non plus un certificat d'aptitude.

*2) Périodicité du suivi médical*

En vertu des dispositions de l'article R4624-16 du Code du travail, l'employeur a l'obligation d'organiser une visite médicale tous les 24 mois.

La loi Travail entend alléger cette obligation. La nouvelle périodicité sera toutefois précisée par un décret qui interviendra avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

*3) Suppression de la contre-visite en matière d'inaptitude et constat de l'inaptitude*

Le constat de l'inaptitude est totalement réformé.

Tout d'abord, un tel constat ne peut intervenir qu'après plusieurs étapes (futur article 4624-4 du Code du travail) :

- une étude préalable de poste pluridisciplinaire,
- des « échanges » avec l'employeur et le salarié,

- le constat qu'aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation de poste n'est possible.

L'inaptitude lorsqu'elle est prononcée, vient conclure ce processus et acter, par une seule visite, de l'impossibilité médicale de maintenir le salarié à son poste.

La nouvelle loi impose désormais au Médecin du travail de prendre des **conclusions écrites** sur l'inaptitude et de formuler des indications relatives au reclassement.

#### 4) *Harmonisation de l'inaptitude professionnelle et non professionnelle*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur devra consulter les Délégués du personnel préalablement à la recherche de reclassement.

La loi met donc fin à la distinction inaptitude professionnelle et non professionnelle en la matière.

#### 5) *Sécurisation des licenciements consécutifs à une inaptitude*

Le nouveau régime va distinguer désormais deux situations :

- l'avis d'inaptitude précisant que le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé

Dans ce cas de figure, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement.

La loi « rebsamen » du 17 août 2015 avait limité cette possibilité à l'inaptitude professionnelle. La loi du 8 août 2016 l'étend à toutes les inaptitudes professionnelle et non professionnelle.

- l'avis d'inaptitude ne comporte pas cette mention

Dans ce cas, le nouveau régime impose que l'employeur propose un emploi conforme aux capacités du salarié, aux conclusions du médecin du travail et tenant compte de l'avis des délégués du personnel.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite dès lors qu'un emploi a été proposé et refusé par le salarié.

La doctrine s'interroge toutefois sur la portée de cette obligation et sur l'interprétation quand donnera la jurisprudence, dès lors que d'autres emplois seraient disponibles ?

#### 6) *Contestation de l'avis du médecin du travail*

La loi « travail » réforme totalement la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude.

Actuellement, les recours contre les avis d'inaptitude suivaient la procédure administrative du recours hiérarchique (devant l'Inspection du travail) puis du recours contentieux devant les tribunaux administratifs.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, toute contestation de l'avis devra être portée devant le juge des référés du conseil de prud'hommes qui désignera un médecin expert auprès de la Cour d'appel.

Cette procédure est ouverte à l'employeur comme au salarié.

Plusieurs décrets à paraître vont préciser et clarifier ce régime juridique totalement nouveau, raison pour laquelle ces dispositions n'entreront en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Khalil MIHOUBI**