



APTITUDE MEDICALE

*AU TRAVAIL
AU POSTE DE TRAVAIL*

*Dr C.Capitaine
Médecin du Travail
Praticien Hospitalier
Médecin coordonnateur
Service de Médecine et Santé au Travail
CHU de NICE*

- **Forme**
 - Secteur privé
 - Fonction publique hospitalière
 - Fonction publique territoriale

- Fond
 - Domaine de compétence
 - Éléments étayant l'avis
 - Visites médicales
 - Périodiques
 - Non périodiques
 - Examens complémentaires
 - Visites médicales
 - Quel peut être cet avis ?

Avis d'aptitude, d'inaptitude

FORME

- Code du travail
 - Secteur privé
 - Fonction Publique Hospitalière

- Secteur privé

- Code du travail

- QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
LIVRE VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION
TITRE II : SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
Chapitre IV : Actions du médecin du travail
 - Section 3 : Documents et rapports.
 - Sous-section 4 : Dossier médical et fiches médicales d'aptitude.

- Article D4624-47

- A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 2, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire
 - Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail
-

- Fonction publique hospitalière

- Code du travail

- QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
LIVRE VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION
TITRE II : SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL
Chapitre VI : Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux
Section 5 : Documents et rapports.
Sous-section 2 : Dossier médical et fiche médicale d'aptitude.

- Article D4626-35

- Le médecin du travail établit, à l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la sous-section 2 de la section 4, une fiche médicale d'aptitude, dans la forme prévue par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du travail.
Cette fiche ne contient aucun renseignement sur la nature des affections dont l'agent serait ou aurait été atteint. Elle mentionne uniquement les contre-indications ou les recommandations concernant l'affectation éventuelle à certains postes de travail.
Elle est établie en double exemplaire, dont l'un est remis à l'agent et l'autre conservé dans son dossier administratif.

Fonction Publique Territoriale

- L'obligation pour les collectivités territoriales de mettre en oeuvre la « médecine du travail » remonte à la loi du 20 décembre 1978
- À ce premier texte a succédé le décret numéro 85-603 du 10 juin 1985 modifié en particulier en 2000, instaurant notamment la médecine professionnelle et préventive
 - Article L.417-28. du code administratif ou code des communes :
« les agents sont obligatoirement soumis à un examen médical au moment de l'embauche et, au minimum, à un examen médical annuel »

- **Forme**
 - Secteur privé
 - Fonction publique hospitalière
 - Fonction publique territoriale

- **Fond**
 - **Domaine de compétence**
 - **Éléments étayant l'avis**
 - **Visites médicales**
 - Périodiques
 - Non périodiques
 - **Examens complémentaires**
 - **Visites médicales**
 - **Quel peut être cet avis ?**

Avis d'aptitude, d'inaptitude

FOND

Domaine de compétence

- Au sein de l'entreprise, les problèmes de santé d'un salarié qui peuvent avoir pour conséquence, par exemple
 - Une baisse de la vigilance
 - Une baisse de la concentration...

Peuvent avoir un impact

- sur la qualité du travail
- sur le rendement
- sur l'absentéisme des salariés...

Cela n'entre pas dans le domaine de compétence du médecin du travail

- Domaine de compétence du médecin du travail : évaluation des risques sanitaires liés à l'exercice professionnel du salarié
 - risques pour lui-même, pour sa santé
 - au poste de travail
 - par accident de trajet
 - risques pour son entourage professionnel
 - Risques pour la collectivité
 - Risques pour l'environnement

Eléments étayant l'avis d'aptitude

- La visite médicale
 - Systématique, périodique, obligatoire
 - Non systématique
 - Embauche
 - Reprise du travail après CMO, AT, MP...
 - A la demande du salarié
 - A la demande de l'employeur
- Les examens complémentaires si nécessaire
 - Examens paracliniques qui présentent d'ailleurs, pour certains d'entre eux, un caractère obligatoire
 - Avis de confrères d'autres spécialités

- Visite médicale
 - Interrogatoire
 - spécificité d'une consultation de médecine du travail: le salarié n'en est pas explicitement demandeur, de même que des diagnostics qu'elle peut permettre de poser
 - l'approche diagnostique peut être gênée : des données habituellement apportées lors de l'interrogatoire peuvent manquer
 - Examen clinique complet (troubles de la vigilance, du comportement, équilibre, hépatomégalie...)

- Examens complémentaires : éléments de prescription

La prescription doit être justifiée et respecter les droits de la personne

- indication à poser soigneusement en fonction
 - des éléments de l'interrogatoire
 - de l'examen clinique
 - du poste de travail

- respect les droits de la personne
 - Le salarié doit être informé du type d'examens biologiques réalisé
 - Il doit être informé des conséquences possibles des résultats
 - Les résultats de ces derniers restent, quoiqu'il advienne, couverts par le secret médical

- Exemple des examens toxicologiques
 - Cas d'un salarié toxicomane dépendant aux opiacés
 - Poste de travail : conducteur de grue
 - L'indication des examens toxicologiques est le résultat d'une double évaluation
 - Les résultats de ces examens complémentaires sont-ils nécessaires à l'avis d'aptitude professionnel (vont-ils avoir un impact sur la future décision prise)
 - sur un plan clinique, les éléments de l'interrogatoire et de l'examen doivent être suffisants pour évoquer, dans le cas en question, la toxicomanie

- Les résultats des examens complémentaires sont nécessaires à l'avis d'aptitude professionnel dans le cas d'une toxicomanie lorsque le salarié occupe un poste de travail dit de sécurité.

Ils précisent que le dépistage de la toxicomanie est nécessaire uniquement pour **certains postes** de travail comportant de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement

Position du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (circulaire n° 90/13 du 9 juillet 1990)

Avis du comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé qui a adopté la même position le 16 octobre 1989

- à quoi correspond un poste de sécurité ?

Pas de définition légale

Il est généralement admis

- # poste présentant des caractéristiques qui peuvent le rendre dangereux pour le travailleur lui-même, son entourage professionnel, la collectivité ou l'environnement
- # poste qui nécessite de grandes exigences en matière de maîtrise du comportement

- En résumé, lorsque le salarié occupe un poste dit de sécurité et que sur le plan clinique la présomption de toxicomanie est suffisamment importante, la prescription d'examens toxicologiques devient licite

- certaines règles doivent alors être respectées
 - Le salarié doit être informé du type d'examens biologiques réalisés et des conséquences possibles des résultats
 - Ces derniers restent, quoiqu'il advienne, resteront couverts par le secret médical
 - C'est un avis d'aptitude ou d'inaptitude sans mention d'éléments confidentiels qui doit parvenir à l'employeur

- D'autres éléments sont également à prendre en compte dans la prescription de ces examens paracliniques :
 - Ils peuvent être onéreux et réservés à certains laboratoires (indicateurs biologiques d'exposition)
 - Ils sont entièrement pris en charge par l'employeur
 - Sur le plan technique: souvent ces examens ne permettent pas (sensibilité, spécificité), d'affirmer ou d'infirmé le diagnostic suspecté

Quel peut être cet avis ?

- Aptitude
- Inaptitude au poste de travail
 - Temporaire
 - Prise en charge sanitaire en urgence
 - Accompagnement à domicile
 - Définitive (OH chronique par exemple)

- Conclusion

- Le médecin du travail doit, lorsqu'il prononce un avis sur l'aptitude au poste de travail d'un salarié, considérer tous les éléments de la problématique :

état de santé du salarié

- évaluer l'importance du retentissement de la pathologie sur l'état de santé de l'employé
- Si nécessaire, Contacter et s'appuyer, dans l'intérêt du patient,
 - Sur l'avis de son médecin traitant
 - Sur l'avis d'autres spécialistes
 - Sur l'avis du médecin inspecteur du travail.

- Il doit mettre cette évaluation en rapport avec les éléments techniques dont il dispose
 - Les exigences du poste de travail
 - La dangerosité d'une affectation du salarié sur ce poste, pour le salarié lui-même, mais également pour son entourage professionnel ou non, pour l'environnement
 - par exemple la conduite de véhicules, ne peut être assurée par un salarié présentant des troubles de la vue, du comportement, de l'attention, de la perception ou encore un ralentissement des réflexes alors qu'il pourrait assurer un travail à un autre poste
- Une inaptitude ne prenant en compte que le diagnostic médical ne peut pas se justifier

- Son avis doit également tenir compte de la nécessaire application du principe de précaution, mais cette application n'est pas anodine
 - elle peut s'opposer au principe du droit au travail pour tout individu
 - elle peut également s'opposer à celui de la non-discrimination et de la non-sélection
- Il doit respecter scrupuleusement le secret professionnel, en particulier vis-à-vis de la hiérarchie de l'entreprise

- Il ne peut absolument pas y avoir de gradation dans l'aptitude médicale à occuper un poste de travail
 - L'appréciation des capacités professionnelles d'un individu même si elles découlent de ses capacités physiques ne relève pas du médecin du travail, mais bien du service des relations humaines de l'entreprise
 - si un aménagement de poste est souhaitable, cela signifie que le salarié n'est apte au poste dont il est question qu'une fois l'aménagement réalisé
- Au total, l'évaluation de l'aptitude d'un salarié doit respecter une certaine démarche, elle ne doit pas omettre de prendre en compte les nombreux facteurs qui font de chaque cas, un cas particulier