

Aptitude (108I)

Docteur Fabien SCARNATO

Novembre 2003

Pré-Requis :

Aucun.

Résumé :

L'aptitude d'un sujet à un poste de travail est établie par le médecin au travail en confrontant l'état de santé du salarié aux exigences du poste de travail.

Mots-clés :

Aptitude, inaptitude, reconversion, prévention technique, reconversion.

1. Objectif

L'aptitude cherche à s'assurer que chaque salarié a les capacités physiques et mentales nécessaires aux exigences de son poste de travail. Pour réaliser cette mission, les médecins du travail réalisent des études de poste pour connaître les facteurs de risques (chimiques, physiques, biologiques, psychosensoriels...). Ces données sont confrontées à l'état de santé de chaque salarié qui est apprécié lors des visites médicales.

L'aptitude, en processus d'embauche, n'a pas pour objectif de sélectionner, parmi plusieurs postulants, la personne la plus apte physiquement ou mentalement ; ce type de sélection est totalement contraire à l'éthique de la Médecine du Travail qui vise avant tout à ce que les conditions de travail soient adaptées au plus grand nombre d'individus. Dans les cas où les risques sont insuffisamment maîtrisés et les contraintes trop élevées, le médecin du travail demande un traitement de ces situations.

2. Circonstances de détermination de l'aptitude

Le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire, avec un exemplaire pour le salarié et un pour l'employeur, à l'issue de chacun des examens médicaux réglementaires :

- à l'embauche
- lors des visites périodiques
- après un arrêt de travail pour AT ou MP
- après toute absence médicale de plus de trois semaines.

L'avis d'aptitude est donné sans renseignement médical et propose si nécessaire des aménagements de poste.

3. Avis d'aptitude restrictive

La restriction d'aptitude indiquée par le médecin du travail a pour objet d'exclure les situations de travail dangereuses pour la sécurité et la santé du salarié. Il s'agit d'une formulation qui vise un poste de travail ou certaines nuisances de ce poste. En aucun cas, il s'agira d'une inaptitude au travail : « Inapte à tel poste ou à telle nuisance du poste de travail, mais apte à telle ou telle situation de travail ». Ceci indique clairement la responsabilité des expositions dans la démarche. Si une inaptitude au poste est faite sous réserve, il faut donner des précisions et la durée de la réserve.

Enfin, il peut s'agir d'une inaptitude temporaire ou définitive/partielle ou totale qu'il faut argumenter.

4. Conséquences d'une restriction d'aptitude

- En premier lieu si la restriction d'aptitude dépend du poste, essayer de trouver des partenaires pour améliorer les conditions de travail du poste
- Que ce soit pour une inaptitude physique ou psychique, il faut qu'il y ait un avis de spécialiste avec des examens complémentaires et l'organisation de deux examens médicaux à quinze jours d'intervalle, permettant pendant ce temps l'étude du poste.
- Le salarié dispose comme l'employeur d'une possibilité de recours auprès de l'inspection du travail qui prend l'avis de l'inspection médicale régionale du travail.

Les conséquences d'une inaptitude sont un reclassement, et en cas d'impossibilité de trouver un nouveau poste conforme, le licenciement.