



Visites médicales Médecin du travail ou de prévention, Vigilance !

**FAITES
RESPECTER
VOS
DROITS**

En tant que représentants du personnel, nous sommes souvent sollicités suite à des différents constatés lors des préconisations portées par le médecin du travail ou le médecin de prévention pour garantir une reprise d'emploi et/ou un maintien dans l'emploi. Et cela même si vous êtes bénéficiaire de l'obligation d'emploi (nous reviendrons plus précisément dans une autre communication sur [l'accord de l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi](#)). **De plus en plus, nous constatons des interférences des représentants de la direction, sous la pression de la direction régionale, auprès du médecin du travail ou de prévention, afin que les préconisations soient revues, avec la menace sous-jacente d'une procédure de licenciement pour inaptitude.**

NE RESTEZ PAS ISOLÉS, CONTACTEZ VOS ELUS CGT

Une préconisation du médecin du travail ou de prévention, quelle valeur ?

L'Article L4624-6 du code du travail prévoit que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles [L.4624-2](#), [L4624-3](#) et [L.4624-4](#) du code du travail.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ([article L4624-6](#) du Code du travail). La durée et l'effectivité d'une préconisation ne peuvent être revues que par le médecin du travail.

Les échanges de la direction avec le médecin du travail ou de prévention, quelles limites ?

Un dialogue peut s'engager entre l'établissement et le médecin du travail ou de prévention à propos de l'aménagement de poste demandé, mais dans un seul objectif garantir le maintien dans l'emploi, et non la garantie du service rendu par le site ou service.

Les préconisations d'aménagement de postes sont une **garantie pour assurer le maintien dans l'emploi et la santé de l'agent**. Il ne s'agit pas de garantir la délivrance des services. Il est nécessaire de rappeler que lorsqu'elle confie des tâches à un agent, **la direction est tenue de prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les préconisations nécessaires pour la sécurité et la santé** ([article L4121-4](#) du code du travail). Par conséquent, si les capacités du salarié sont amoindries par un état de santé défaillant, que cela soit dû à une affection ponctuelle ou lié à un handicap plus permanent, la direction doit s'assurer que cet affaiblissement ne l'empêchera pas de veiller à sa santé et à sa sécurité ([article L4122-1](#) du code du travail).

Une jurisprudence constante rappelle aux employeurs que, tenus d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, **ils doivent en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles.**

Le non respect d'une préconisation, quels risques pour l'employeur ?

Le non-respect par la direction (ou les interférences de la direction auprès du médecin du travail ou de prévention) des préconisations du médecin du travail peut être lourd de conséquences :

- ➔ Si l'agent est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, **l'employeur sera considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat et sa faute inexcusable pourra être recherchée.**
- ➔ Si l'agent fait l'objet, par la suite, d'une déclaration d'inaptitude, l'employeur ne pourra pas se fonder sur ce motif pour prononcer un licenciement s'il apparaît que **l'inaptitude est la conséquence de refus de l'employeur de prendre en considération les préconisations du médecin du travail.**

Même si les ordonnances Macron ont fortement impactées les prérogatives et attributions de la médecine du travail, **vous avez des droits pour contester des préconisations refusées par votre employeur. Contactez en premier lieu vos représentants CGT.**

Pour les agents de droit privé, un recours peut être porté auprès de l'inspection du travail qui prendra sa décision après avis du médecin inspecteur du travail ([article L4624-1](#) du code du travail), mais aussi **devant le conseil de prud'hommes** dans le cadre d'une procédure accélérée ([article L4624-7](#) du code du travail),

Pour les agents de droit public, les commissions paritaires (CCPLU et CCPN) sont obligatoirement consultées dans le cadre des propositions de reclassement et des licenciements pour inaptitude. Il est en effet essentiel de rappeler que le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent et ce n'est pas lui qui vérifie l'aptitude à exercer un emploi public, mais bien le médecin agréé (qui vérifie l'aptitude) ou le conseil médical (en cas de congé grave maladie).

Vous êtes actuellement en arrêt maladie, vous voulez en savoir plus sur votre maintien de salaire et les impacts

[Cliquez ici pour consulter le dossier CGT*](#)

*Il sera actualisé à l'issue de l'adoption de la loi sur la prise en compte des CP pendant les arrêts maladie.

A Villeneuve d'Ascq le 27 mars 2024

[Cliquez ici pour accéder à vos représentants CGT](#)