

LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET LE HANDICAP

Objectif de la médecine du travail :

Son rôle est **préventif**, il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs, nous dit la loi Art. L4622-3 du code du travail et précisée par le décret Art. R4623-1.

Le médecin du travail est **le conseiller** du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

1. L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
2. L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
3. La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
4. L'hygiène générale de l'établissement ;
5. L'hygiène dans les services de restauration ;
6. La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Son rôle est donc de prévenir et d'éviter la survenue du handicap du fait du travail, il est aussi de faciliter la vie de ceux qui sont touchés par le handicap quelqu'un soit l'origine.

Ses moyens :

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Il dispose de **moyens de liaison** à l'intérieur de l'entreprise, notamment avec le service du personnel et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) , le service social.

« Le médecin du travail est notamment habilité à **proposer des mesures individuelles** telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé » (Art. L4624-1).

Interlocuteur privilégié des personnes handicapées, il exerce pour elles une surveillance médicale renforcée (Art. R4624-19).

Le médecin du travail collabore avec l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : Commission des droits et de l'autonomie (maison départementale des personnes handicapées) médecins-conseils de la Sécurité Sociale, services sociaux, Equipes de Préparation et de Suivi du Reclassement (E.P.S.R.).

Le médecin et l'insertion professionnelle :

Le médecin du travail peut favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, en tenant compte **de leurs aptitudes et des postes de travail** , notamment lors de la visite obligatoire d'embauche; il peut proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes Art. R4624-10 et 11.

Le médecin du travail et le maintien dans l'emploi :

- **Le salarié en activité :**

Le salarié en activité constatant des problèmes de santé ou un handicap diminuant sa capacité à se maintenir à son poste de travail, a **intérêt** à en faire part à son médecin du travail lors de la visite systématique obligatoire ou lors d'une visite qu'il sollicite. Le médecin doit alors, en accord avec le salarié, faire à l'employeur des **propositions** de modifications de poste, d'aménagement d'horaire ou de mutation, favorisant son maintien dans l'entreprise.

- **Le salarié en arrêt de travail :**

Le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, dont les séquelles risquent d'avoir une répercussion sur la reprise du travail à son ancien poste, peut demander au médecin du travail de faire une visite de pré-reprise (art. R4624-23).

Celui-ci pourra **préparer un retour à l'emploi** dans de meilleures conditions : aménagement de poste, formation à un nouveau poste ou reclassement suivant les modalités indiquées au paragraphe suivant. Cette visite peut être également demandée par le médecin traitant ou le médecin-conseil de la Sécurité Sociale.

- **Le salarié lors de la reprise du travail :**

Une visite de médecine du travail est obligatoire après huit jours d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ou après 21 jours d'arrêt pour maladie (Art. R4624-21 et 22).

Cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation professionnelle du salarié ou éventuellement de l'une et l'autre de ces mesures.

Au cours de ces visites, le médecin du travail peut proposer au salarié de faire une demande, auprès de la Commission des droits et de l'autonomie, **de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**.

Cette reconnaissance facilite les démarches de transformation de poste ou de reclassement **avec le concours financier de l'A.G.E.F.I.P.H** pour les entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise. Le concours des P.D.I.T.H.Cap emploi et de leur cellule de maintien dans l'emploi éventuelle- SAMETH- peut être sollicité pour l'élaboration du dossier et la prise en charge du processus.

Le service social de l'entreprise, s'il existe, apporte une aide appréciable dans ce processus.

Voir également sur ce sujet les Art. L1222-2 (après maladie non professionnelle) et L1226-7 (après accident du travail ou maladie professionnelle) précisant la protection des salariés à la reprise du travail.

Le médecin du travail et les avis d'inaptitude :

Dans le cas où le médecin du travail prononce une inaptitude au poste de travail, il doit accompagner son avis de propositions telles que **mutation** au sein de l'entreprise ou **transformation de poste**, qu'un délai obligatoire de 15 jours permet de rechercher (Art. R4624-31).

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Art. L4624-1, et Art. R4624-6 concernant les handicapés).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé facilite le reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise et si l'employeur est amené à procéder au licenciement, une orientation vers la Commission des droits et de l'autonomie **peut permettre une nouvelle étude de la situation et des orientations vers des mesures de réinsertion adaptées.**

Il est toujours préférable que ces mesures soient prises avant la reprise du travail comme il est indiqué au paragraphe précédent.

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel médical. Son indépendance technique est assurée par son contrat de travail conforme au Code de Déontologie Médicale ; les fiches d'aptitude ne mentionnent pas les raisons médicales de telle ou telle contre-indication ou inaptitude.

Remarque : en cas de désaccord portant sur l'appréciation par le médecin du travail de l'aptitude du salarié, un recours est prévu, tant par l'employeur que le salarié, auprès de l'Inspecteur du Travail, qui décide après avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail .

(D'après une fiche de la délégation à l'emploi des handicapés complétée.)

Consulter également :

- le guide «Le maintien dans l'emploi en questions» (Girpeh I.d.F., C.M.S. Mantes -la -jolie, Vivre.)
- le guide de cciergie : HUGUENIN (Anne-Marie). Aptitude, inaptitude en médecine du travail. In : Inapte au poste, que faire ?. Paris, Cinergie, 2001. Fiche n°1
- Dossier INRS Handicap et travail

Votre interlocuteur à la CFE-CGC :

Jean-Yves Collas - conseiller accompagnement handicap

01 55 30 12 45 - 06 08 60 91 63 - collas@cfecgc.fr