

APTITUDE – INAPTITUDE... DONNER OU NE PAS DONNER UN AVIS ?

Lancé solennellement en février 2005 par les ministres BORLOO et LARCHER...

PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2005-2009

1. - Préambule

Le plan santé au travail 2005-2009 engage, pour les 5 années à venir, une nouvelle dynamique afin d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels. Son but est de faire reculer les risques professionnels, sources de drames humains et d'handicaps économiques, et d'encourager la diffusion d'une véritable culture de prévention dans les entreprises.

C'est un plan pour rassembler les énergies et fédérer l'ensemble des acteurs aux niveaux national et local autour de cet objectif commun. C'est donc avant tout un plan d'organisation. Il vise à mieux structurer notre dispositif de prévention. Il permettra, en particulier, un changement d'échelle dans la connaissance des risques professionnels, grâce à la création d'une agence publique en charge de l'évaluation scientifique des risques en milieu professionnel.

Ce plan s'inscrit dans le long terme. Il fera l'objet, en concertation notamment avec les partenaires sociaux, d'un suivi, de bilans réguliers, d'adaptations et de moyens humains et financiers, avec des objectifs ambitieux à horizon 2009.

C'est là l'ambition du plan santé au travail qui, dans la continuité du plan de cohésion sociale, vise à réconcilier progrès social et prospérité économique, croissance durable et cohésion sociale.

Jean-Louis BORLOO

Gérard LARCHER

le plan SANTE – TRAVAIL 2005 – 2009 prévoit de « Clarifier les questions de l'aptitude et de l'inaptitude médicales au poste de travail ou à l'emploi » ; c'est l'objet de la fiche 4.3.

OBJECTIF 4 : ENCOURAGER LES ENTREPRISES À ÊTRE ACTEUR DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

FICHE 4.3 - Repenser l'aptitude et le maintien dans l'emploi

Objectifs

Clarifier les questions de l'aptitude et de l'inaptitude médicales au poste de travail ou à l'emploi. Il s'agit d'identifier un dispositif qui - dans ses dimensions sociales et éthiques, comme du point de vue de sa sécurité juridique - puisse articuler, tout au long de l'activité professionnelle :

- l'exigence primordiale de protection de l'état de santé du salarié,
- la prise en compte de son évolution au cours des années,
- l'accès ou le maintien (en particulier pour les seniors) dans l'emploi de ce salarié, en agissant, tant sur les situations de travail que sur les parcours professionnels.

Justification

Les concepts d'aptitude et d'inaptitude - fondées sur des données individuelles à caractère médical et sur des caractéristiques concrètes de situations de travail - soulèvent aujourd'hui des questionnements importants. Ils mettent en évidence le manque de lisibilité, les ambiguïtés, l'insécurité juridique d'un dispositif dont la cohérence d'ensemble n'est plus suffisamment assurée, au fil des évolutions sociales et juridiques.

En outre, le vieillissement de la population salariée impose de repenser, à grande échelle, la question de l'adéquation entre l'état de santé et les postes de travail, en y intégrant les problématiques de valorisation de l'expérience et, sans doute, celle du handicap, dans une logique de maintien dans l'emploi.

Actions

Mise en place d'un groupe de réflexion, présidé par un membre du Conseil d'État, auquel il est confié de procéder à un état des lieux global sur les conditions actuelles de mise en œuvre, en France, des concepts d'aptitude et d'inaptitude, d'établir des comparaisons avec les pratiques d'autres pays développés et d'élaborer des propositions d'évolution du dispositif existant, en s'appuyant notamment sur les échanges au sein du groupe de travail du CSPRP mis en place en 2001.

Ce groupe de réflexion, composé de spécialistes de plusieurs disciplines – juristes, médecins, sociologues, praticiens...–, pourra procéder à des auditions de différents acteurs sociaux. Ces auditions seront étendues aux représentants du régime agricole et des autres régimes particuliers.

Calendrier de mise en œuvre

Le groupe de réflexion sera mis en place au cours du 2e trimestre 2005. Il devra remettre son rapport au cours du 1er semestre 2006. Sur la base des propositions contenues dans ce rapport un travail de concertation sera engagé pour améliorer la mise en œuvre de ces concepts en milieu professionnel.

Une mission d'expertise sur l'avis d'aptitude au travail a donc été confiée à Monsieur Hervé Gosselin, Conseiller à la chambre sociale de la Cour de Cassation, par le ministre G.Larcher.