



Le point de vue du SGMT

Suppression de l'avis d'aptitude : motivation sanitaire, philosophique ou économique ?

La décision d'aptitude par le médecin du travail serait-elle inacceptable car contraire à la liberté individuelle de chacun ?

Laisser tout un chacun travailler même « au péril de sa vie » ...au nom de « l'employabilité à vie »... ?

Rappelons que lors de précédents débats (serait ce un sujet inépuisable de discussions...) au CSPRP, la majorité des partenaires sociaux, employeurs et salariés, s'était prononcée pour le maintien de la procédure « avis d'aptitude », certes avec un certain nombre d'aménagements :

- création de passerelles vers le handicap,
- création de passerelles vers l'invalidité,
- maintien du salaire pendant la procédure,
- opportunités sociales à créer pour les travailleurs vieillissants,
- voie de recours à préciser,
- inscription sur la fiche d'aptitude des surveillances spéciales.

Car l'inaptitude est le pouvoir pour le médecin du travail d'interrompre le contrat de travail dans l'intérêt du salarié pour des questions de santé présentent un intérêt évident.

Car dans l'avis d'aptitude il y a bien d'une part une dimension protection de la santé des autres travailleurs : maladie contagieuse ; affection compromettant la sécurité des collègues et d'autre part la protection du travailleur lui-même contre des risques qu'il ne connaît pas bien , mais que le médecin du travail est à même de lui exposer et expliquer, connaissant bien les postes de travail et les produits employés dans une entreprise qu'il a en charge.

Car l'aptitude protège le salarié, mais également...l'employeur. Cet avis d'aptitude est basé sur ce que nous dit le salarié (sa santé, son travail...), sur ce que nous dit l'employeur (le poste, les risques ...), sur ce que nous observons (examen clinique et paraclinique, tiers temps) et l'état de la science et des connaissances au moment « t » : c'est la validation par un « expert neutre » d'une situation « raisonnablement acceptable pour les 2 parties ». Certains pourront parler de compromis médico-social.

Ne pas vouloir émettre d'avis d'aptitude n'aurait-il pas comme seul but de protéger le médecin du travail ?

Est ce que voir des salariés en visites médicales sans rien conclure a un sens ?

Faudrait-il donc supprimer l'aptitude mais maintenir l'inaptitude ?

Nous trouvons au SGMT que ce positionnement est totalement ridicule; en termes de droit pur, cela ne change absolument rien car si nous ne déclarions pas un sujet inapte les tribunaux s'empresseraient de nous dire que nous l'avons déclaré apte....en nous rappelant que s'il n'y a pas une aptitude totale il s'agit en droit strict d'une inaptitude.

Nous croyons cependant au SGMT à la prudence et au professionnalisme des médecins du travail pour obtenir de manière réaliste auprès de l'employeur les aménagements nécessaires.

Reste bien sûr le problème délicat des CMR (cancérogènes / mutagènes / reprotoxiques) ... et de tous les cas où les conditions de travail imposées au salarié sont non conformes aux règles juridiques et/ou scientifiques de prévention des risques professionnels.

C'est pourquoi la fiche d'aptitude ne peut être formulée qu'après un descriptif soigneux du poste : fiche de l'employeur complétée par étude du SST.

Cela revient donc explicitement à dire que le médecin du travail (ou ses collaborateurs) se rendra sur place et qu'il conseillera l'ensemble des protections :

- recherche de substitution,
- vase clos,
- système de protection collective adéquat,
- système de protection individuelle en complément.

Par ailleurs le salarié sera très clairement informé des risques.

Cela veut dire que le salarié est apte dans les conditions définies du code du travail (Livre II notamment), qu'il n'a pas de contre-indications et peut mettre en oeuvre les moyens de protection.

En fait, compte tenu de l'information fournie et du consentement éclairé du salarié, cette décision d'aptitude est en réalité une décision du salarié ! La traduction de cette fiche d'aptitude étant l'installation d'une surveillance par le médecin du travail tenant compte de cette exposition à(des) risque(s) reconnu(s).

Au total nos certitudes sont les suivantes :

L'aptitude **de est protectrice pour le salarié** ; les tribunaux l'ont largement compris et cela évite au salarié de se positionner en termes de santé vis à vis de son employeur. C'est de notre point de vue un acquis social.

Il faut rechercher de manière constante le **consentement éclairé du salarié**. Mais comme tout médecin nous pouvons être amenés à prendre des mesures protectrices du salarié malgré lui. C'est un élément très clairement spécifié dans le code de déontologie.

Certes la définition de l'aptitude est difficile mais nous considérons au SGMT que c'est le devoir et le professionnalisme du médecin du travail de la régler au mieux des intérêts y compris sociaux du salarié comme le précise le code de déontologie.

Mais devant tant d'acharnement à vouloir traiter ce sujet, d'autres questions se posent :

Supprimer l'avis d'aptitude c'est supprimer le passage systématique par le médecin du travail, c'est donc supprimer le médecin du travail ! On ne supprime pas le médecin du travail nous répond-t-on, c'est la démographie médicale qui le fait disparaître...

Ne soyons pas aveugles ; le manque de médecins du travail a été voulu par nos instances dirigeantes grâce à la réduction du nombre de postes formateurs (numerus clausus et internat), comme l'a encore prouvé le nombre de postes mis au choix (65) lors de la dernière répartition nationale des internes.

La population « laborieuse », qui ne se rend compte de rien pour le moment, appréciera... quand il sera trop tard.