

APTITUDE INAPTITUDE



Un aperçu de la réglementation

Docteur Jacques DELBEY

Association interentreprises de Médecine et de Santé au Travail de Roubaix-Tourcoing
4, avenue de la Fosse-aux-Chênes
B.P. 449, 59058 ROUBAIX Cedex 1
tel : 03.20.26.15.71., fax :03.20.36.82.04., e-mail : jacques.delbey@wanadoo.fr

L'obligation pour le médecin du travail de s'assurer de **l'aptitude au poste de travail** est inscrite dans l'article R.241-48 du Code du travail (examen d'embauchage) au paragraphe qui détaille les buts de l'examen médical.

Article R. 241-48 C.T.

I. Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'examen médical a pour but :

1. de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;

2. de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;

3. de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

II. Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen d'embauchage n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;

2. le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 ;

3. aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des douze mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale prévue par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou relevant des dispositions de l'article R. 241-50.

Elles peuvent s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

Par la suite, et notamment lors de l'examen annuel, le médecin du travail devra s'assurer du **maintien de l'aptitude au poste de travail occupé**.

Article R. 241-49 C.T.

Tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de **s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé**.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Lors de la visite de reprise le médecin du travail devra **apprécier l'aptitude à reprendre l'ancien emploi.**

Article R. 241-51 C.T.

Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen a pour seul objet **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 du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

Pour déterminer l'aptitude au poste - et s'assurer de son maintien - le médecin du travail pourra prescrire les examens complémentaires.

Article R. 241-52 C.T.

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

a) à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;

b) au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L. 461-6 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 ;

c) au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge soit de l'employeur, soit du service interentreprises, lesquels sont tenus de fournir au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat des examens.

Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre qui décide.

La nature et la fréquence de certains examens complémentaires sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du ministre chargé de la santé.

Dés lors que toute décision administrative ou disciplinaire d'un employeur pourrait être considérée comme "discriminatoire" si elle trouvait son origine dans l'état de santé du salarié, le médecin du travail se trouve être le seul habilité à décider de l'adéquation entre l'état de santé et le poste de travail.

Article 225-1 du Code pénal.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison, de leur état de santé, de leur handicap,...

Article 225-2 du Code pénal

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'un personne physique.....lorsqu'elle consiste :

.....

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

.....

Article L. 122-45 du Code du travail.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, **sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre 4 du livre 2 du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.** Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Ce principe a été rappelé par la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un jugement en date du 13/01/1998.

« Lorsque la rupture du contrat de travail a pour seul motif l'état de santé du salarié dont l'inaptitude n'a pas été déclarée par le médecin du travail, mais par le médecin conseil de la sécurité sociale qui a procédé au classement en invalidité de la deuxième catégorie, le licenciement est illégal. »

Cass. soc. 13 janvier 1998,
Schaming c/Bartsch,
N° 153 P + B.

*Liaisons Sociales/ Législation sociale n° 7852
du jeudi 23 avril 1998.*

Administrativement les décisions d'aptitude du médecin du travail peuvent être classées dans six rubriques telles quelles sont énumérées au paragraphe 7.1. du rapport annuel (annexe de l'arrêté du 13/12/1990). Il est regrettable que le Ministère n'ait jamais pris la peine de définir et d'expliciter la terminologie employée, exemples à l'appui ; il est bon de rappeler à ce propos que, juridiquement parlant, tout ce qui n'est pas apte stricto sensu est inapte, et même notamment s'il s'agit d'une simple restriction.

APTE

**APTE
avec RESTRICTION**

**APTE
avec AMENAGEMENT de POSTE**

**INAPTE au POSTE mais
APTE à un AUTRE POSTE**

permanent ou temporaire

INAPTE TEMPORAIRE

**INAPTE à TOUS POSTES
dans l'ENTREPRISE**

L'avis d'aptitude du médecin du travail doit être exprimé par écrit sur imprimé appelé **“fiche d'aptitude”**.

Article R. 241-57 du Code du travail.

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 241-48, R. 241-49, R. 241-50 et R. 241-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre.

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

Les modèles de ces fiches médicales sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

En Tête du service

Heure d'entrée :

Heure de sortie :

FICHE MEDICALE D'APTITUDE

Nature de la visite : -----

Nom : -----

Prénoms : -----

Employeur : -----

Poste : -----

Conclusions : -----

Date : -----

Le Médecin du Travail

NB : 1 - Si les examens complémentaires éventuellement en cours, faisaient apparaître l'inaptitude du tavailleur au poste envisagé, une nouvelle fiche, annulant la présente, vous serait envoyée dès possible.

2 - La Fiche médicale d'aptitude n'est délivrée que pour le poste de travail prévu par l'employeur. En cas de changement de poste, il appartient à ce dernier de demander à nos services une nouvelle visite médicale.

3 - Ce document sera remis à l'employeur qui le conservera obligatoirement en cas de contrôle de l'inspection du travail, le double étant destiné au salarié.

COMMENT LIRE LA FICHE D'APTITUDE



1.2. Identification du salarié :
(nom patronymique)

3. Identification de l'entreprise :
pour laquelle la fiche est délivrée (notamment si le salarié a plusieurs employeurs).

4. Identification du poste :
Le plus exactement possible (si nécessaire l'employeur devra le préciser ;
ex : manutentionnaire + cariste).

En cas de changement de poste il y a lieu de demander un nouvel examen médical (cf. NB 2).

5. Conclusions : le salarié peut être :

➤ **apte**

➤ **apte sous certaines conditions :**

- ne modifiant pas le poste de travail ; exemple : port de verres correcteurs ou d'une protection auditive ;
- modifiant le poste : charges, positions, horaires, etc.

NB : L'aptitude sera généralement « définitive » (cf. point 6), ou parfois « temporaire », pour une durée déterminée, un nouvel examen devant avoir lieu à l'issue de cette période.

➤ **inapte temporaire :** nécessitant le plus souvent un arrêt de travail, parfois un reclassement temporaire.

➤ **inapte définitif :** dans ce cas le médecin du travail devra préciser le (s) poste (s) de l'entreprise au(x)quel(s) le salarié pourrait être affecté compte-tenu de ses nouvelles capacités.

Dans tous les cas le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (art. L. 240. 40.1 et R. 241. 43 du C.T.).

6. Date :

La fiche d'aptitude établie après chaque examen médical (art. R. 241.57 du C.T.) est valable jusqu'à ce qu'une nouvelle fiche soit délivrée, au plus tard un an après la précédente (art. R. 241. 49 du C.T.) sauf règlements particuliers (ex : benzène = 6 mois).

7. Identification du Médecin qui a délivré la fiche
afin de pouvoir le joindre personnellement pour tout renseignement complémentaire.

La notion d'APTITUDE par rapport à l'exécution d'un TRAVAIL est ambivalente. Elle varie selon les situations. Rappelons ici les rôles de chacun.

APTITUDES : PAR QUI ? POUR QUOI ?

MEDECIN TRAITANT :

→ aptitude à travailler (arrêt de travail, invalidité)
*essaiera de tenir compte des exigences du poste de travail
mais sans le connaître autrement que par les dires du patient*

MEDECIN CONSEIL C.P.A.M. :

→ aptitude au travail (arrêt de travail, invalidité)
*son avis ne prend pas en compte les exigences du poste de
travail mais uniquement les capacités de l'assuré à assumer ou non un
travail*

MEDECIN AGREE :

→ aptitude à une fonction (titularisation) à partir de critères
réglementaires.

MEDECIN DE MAIN D'ŒUVRE :

→ aptitude à exercer une profession.

COTOREP

→ aptitude au travail de la personne handicapée (formation,
réduction de salaire, structure d'accueil).

MEDECIN DU TRAVAIL :

→ aptitude à un poste de travail donné
(sauf pour les travailleurs temporaires = aptitude à un emploi)

« La mission de la Cotorep a trait essentiellement à l'appréciation des possibilités pour un salarié, compte tenu de son état de santé ou de son handicap, de poursuivre une activité professionnelle. L'aptitude au travail de la personne handicapée est appréciée par la Cotorep, tandis que le médecin du travail évalue l'aptitude au poste. »

Rep. min. n° 16613

JOAN

1^{er} février 1999

p. 625

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 620
du mardi 2 mars 1999.*

Il existe toutefois une catégorie de travailleurs auxquels s'applique une réglementation particulière, celle des **travailleurs temporaires**. Pour ceux-ci en effet le médecin du travail de l'entreprise employeur ne détermine pas d'aptitude au poste, mais une **aptitude à un ou plusieurs emplois, dans la limite de trois**, l'aptitude ("absence de non-contrindication") appréciée par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assurant l'éventuelle **surveillance spéciale (art. R.241-50 C.T.)** restant quant à elle **fondée sur le poste de travail**.

A noter également que le statut de travailleur temporaire - comme celui de CDD - est réglementairement une cause d'**inaptitude à certains travaux**.

Article R. 243-11.C.T.

I - L'examen médical d'embauchage prescrit à l'article R. 241-48 est effectué par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire. L'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois.

II. - Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas effectuer un nouvel examen d'embauchage avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1. Le travailleur ne demande pas un nouvel examen et le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées à l'article L. 124-3 et des informations mentionnées à l'article R. 243-14 ;

2. **Le médecin a pris connaissance de la fiche d'aptitude** établie en application de l'article R. 241-57 soit pour le compte de la même entreprise de travail temporaire, soit pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ;

3. **L'aptitude ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauchage effectué à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste** mentionnées à l'article L. 124-3 et aux informations mentionnées à l'article R. 243-14 ;

4. **Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des douze mois** qui précèdent, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, **soit au cours des six mois** qui précèdent dans le cas d'un changement d'entreprise de travail temporaire.

La consultation du fichier Minitel des T.T. n'exonère en rien l'entreprise de T.T. de son obligation de demander une visite d'embauche . C'est toujours le médecin du travail qui doit décider ou non de l'opportunité de convoquer.

Article R. 243-12. C.T.

Lorsqu'un décret pris en application de l'article L. 231-2 (2°) prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, notamment avant l'affectation, ces examens sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'existence ou l'absence de contre-indication. Les examens complémentaires pratiqués au titre de la surveillance médicale particulière afférente aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R. 241-50 sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice qui se prononce, éventuellement, sur l'aptitude du salarié à occuper le poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

LISTE DES TRAVAUX POUR LESQUELS LE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE EST INTERDIT

Références de la réglementation

L. 122 - 3 et L. 124 -2.3.
L. 152-1-4 du Code du travail
Arrêté du 8 octobre 90 (JO 9 /11/ 90), modifié par arrêtés du
4 avril 96 (JO du 18/04/96) et du 12 mai 1998 (JO du 23/05/98).

Liste des travaux interdits

1. Les travaux comportant l'exposition aux agents suivants :
 - fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
 - chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
 - brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
 - iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
 - phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré) ;
 - arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
 - sulfure de carbone ;
 - oxychlorure de carbone ;
 - dioxyde manganèse (bioxyde de manganèse) ;
 - dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
 - béryllium et ses sels ;
 - tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
 - amines aromatiques suivantes :
 - * benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés,
 - * 3,3, diméthoxybensidine (dianisidine),
 - * 4 - aminobiphényle (amino - 4 diphényle) ;
 - béta-naphtylamine, N, N-bis(2-chloroéthyle), 2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
 - chlorométhane (chlorure de méthyle) ;
 - tétrachloroéthane ;
 - paraquat ;
 - arsenite de sodium.
2. Les travaux suivants :
 - les travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants,
 - les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
 - métallurgie et fusion du cadmium ;
 - les travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;
 - activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante,
 - opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, exposant aux poussières d'amiante ;
 - fabrication de l'auramine et du magenta.

Entrent dans la catégorie des métaux durs :

- le cobalt,
- le tungstène,
- le vanadium,
- le chrome,
- le manganèse,
- le nickel ,
- le titane,
- le germanium,
- le gallium,
- le bismuth,
- l'iridium,
- le lithium,
- le magnésium,
- le molybdène,
- le strontium,
- le rubidium,
- le palladium.

En revanche, sont exclus :

- le plomb, l'or, l'argent, l'aluminium, l'étain, l'hafnium,
le platine, le cuivre.

Les travaux de soudure sur métaux durs font aussi partie de ces travaux interdits.

**Autorisations
exceptionnelles**

Sont autorisés, les travaux dans des appareils rigoureusement clos, ne permettant aucun contact avec le matériau pour aucune partie du corps (Arrêté du 8 octobre 1990, JO du 9 novembre).

L'autorisation de travail sur des postes mettant en œuvre ces matériaux, peut être obtenue auprès du Directeur départemental du travail.

L'inaptitude du salarié a son poste de travail fait l'objet d'une procédure particulière. Celle-ci crée des obligations tant pour le médecin du travail que pour l'employeur.

En règle générale le médecin ne peut se prononcer qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines. Ce délai constitue un minimum ; il peut, si nécessaire et dans l'intérêt du salarié, être prolongé dans des limites raisonnables. Il peut aussi, en cas de "danger immédiat" être supprimé ; dans ce cas il est recommandé de bien le préciser sur la fiche d'aptitude.

Article R. 241-51-1. C.T.

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Les motifs de son avis doivent être consignés dans le dossier médical du salarié.

Ce principe a été rappelé par la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un jugement en date du 16/07/1998.

« Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé et sa sécurité, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines. Lorsque l'inaptitude n'a pas été constatée dans ces conditions, le licenciement prononcé par l'employeur en raison de l'inaptitude du salarié est nul. Il appartient à l'employeur, en présence d'un seul avis d'inaptitude, de faire subir au salarié, dans un délai de quinze jours, le second examen médical. »

Cass. soc. 16 juillet 1998,
Desroches c/Coopérative atlantique,
N° 4185 P + B + R.

*Liaisons sociales/ Législation sociale n° 7919
du jeudi 10 septembre 1998.*

Non seulement le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié, mais il est également habilité à **faire des propositions** concernant son emploi, propositions que l'employeur est tenu de prendre en considération. En cas de désaccord **un recours - non suspensif - peut être intenté auprès de l'inspecteur du travail.**

Article L. 241-10-1. C.T..

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Le chef d'entreprise 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.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

Article R. 241-43. C.T..

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L.241-10-1, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Les conséquences sociales d'une inaptitude pouvant être importantes - la jurisprudence l'assimilant à l'origine à une démission - la Loi en a réglementé les effets sur le contrat de travail liant l'employeur et son salarié devenu inapte au poste.

La Loi du 7 janvier 1981 (article L.122-32-5 du Code du travail) s'intéresse tout d'abord aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Une Loi du 31 décembre 1992 (article L.122-24-4 du Code du travail) définira ensuite les règles applicables aux victimes d'un accident ou d'une maladie non professionnel(le).

Ce sont ces deux textes qui imposent au médecin du travail de formuler des conclusions écrites et des indications sur l'aptitude du salarié à exercer une autre "tâche".

Article L. 122-32-5. C.T..

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de poste peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 323-9.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Article L. 122-24-4. C.T.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Ces textes ont été par la suite explicités dans une circulaire ministérielle :

Circulaire DRT n° 93/11 du 17/03/1993 concernant le contrat de travail, la maladie et l'inaptitude physique du salarié.

Puis des désaccords entre salariés et employeurs ayant été portés devant les tribunaux la Cour de Cassation a prononcé des jugements qui font désormais jurisprudence quant à l'interprétation des textes.

« Seul l'examen pratiqué par le médecin du travail, lors de la reprise du travail en application des alinéas 1 à 3 de l'article R. 241-51 du Code du travail, met fin à la période de suspension du contrat de travail.

Lorsque les deux avis espacés de quinze jours du médecin du travail ont été délivrés en vue de la reprise du travail par le salarié, et l'ont déclaré inapte, il en résulte que la période de suspension du contrat de travail a pris fin, peu important à cet égard que le salarié est continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant. »

Cass. soc. 6 avril 1999,
SARL Moan frères c/ Le Dem,
N° 96-45.056 P + B.

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 628
du lundi 19 avril 1999.*

« Ne satisfait pas à son obligation de reclassement l'employeur qui engage la procédure de licenciement avant la fin de la période de suspension du contrat de travail. Celle-ci s'achève avec la visite de reprise du travail par le médecin du travail. »

La rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré inapte en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8 du Code du travail. »

Cass. soc. 28 janvier 1998,
Garnero c/SA Erpima,
N° 382 P + B.

*Liaisons sociales/ Législation sociale n° 7852
du jeudi 23 avril 1998.*

« L'avis du médecin contrôleur, qui procède à la contre-visite médicale, n'a d'effet qu'à la date où il est émis. Une prolongation d'arrêt de travail, prescrite par le médecin traitant quelques heures plus tard, rétablit le salarié dans ses droits aux indemnités complémentaires de maladie. Si l'employeur conteste ce droit, il lui appartient de faire procéder à un nouveau contrôle médical.. »

Cass. soc. 28 janvier 1998,
SA Pathé-Clichy c/Arnold,
N° 388 P.

*Liaisons Sociales/ Législation sociale n° 7852
du jeudi 23 avril 1998.*

On remarquera dans les deux articles du Code du travail cités ci-dessus ainsi que dans les arrêts de la Cour de Cassation l'importance de la notion de “**suspension du contrat de travail**” et de “**visite de reprise du travail**”.

Article R. 241-51 C.T.

Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen a pour seul objet 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 du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

Visite de reprise.

(art R.241 - 51 C.T., alinéas 1 à 3)

« Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen a pour seul objet 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 du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.... »

Elle n'est obligatoire qu'à partir d'un certain nombre de jours d'absence minimum :

↙	Maladie	=	21 jours.
↙	M.P.	=	1 jour.
↙	A.T.	=	8 jours.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise et au plus tard dans un délai de huit jours. Ce délai étant impératif, il peut justifier le déplacement d'un autre rendez-vous.

Cette visite doit être demandée par l'employeur ; à défaut elle peut être demandée par le salarié mais dans ce cas l'employeur devra être averti par le Service du lieu et de l'heure du rendez-vous. (*Cass. Soc. 12 novembre 1997, Morchoisne c/Sté Imprimerie Siraudeau, N° 4543P+B+R*)

Dans l'attente de la décision du médecin du travail l'employeur est fondé à interdire l'accès au poste de travail au salarié. (*Cass. Soc. 12 novembre 1997, Morchoisne c/Sté Imprimerie Siraudeau, N° 4543P+B+R*)

Elle suppose que le salarié ait effectivement repris le travail et ne peut donc être effectuée "par anticipation".

« Seul l'examen pratiqué par le médecin du travail, lors de la reprise du travail, met fin à la période de suspension du contrat de travail née d'une inaptitude temporaire du salarié.

L'initiative de la visite de reprise appartient normalement à l'employeur. Elle peut aussi être sollicitée par le salarié, soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande.

Le refus de se soumettre à la visite de reprise, à l'issue de la période de suspension, n'entraîne aucune obligation pour l'employeur. Le contrat demeure suspendu. »

Cass. soc. 12 novembre 1997,
Morchoisne c/Sté Imprimerie Siraudeau,
N° 4543 P + B + R.

*Liaisons Sociales/ Législation sociale n° 7798
du mardi 27/01/1998.*

« Si, en cas de carence de l'employeur, le salarié peut solliciter lui-même la visite de reprise à condition d'en aviser au préalable l'employeur, l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur dès que le salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier en fait la demande. Le refus de l'employeur s'analyse en licenciement, l'employeur étant responsable de la rupture. »

Cass. soc. 12 octobre 1999,
Bellama c/ SA Outillage Forezien,
N° 97-40.835 P.

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 528
du jeudi 20 janvier 2000.*

« La visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle. *En cas d'inaptitude, elle constitue le point de départ du délai d'un mois dont dispose l'employeur pour reclasser le salarié.* Au terme de ce délai, et à défaut de reclassement, l'employeur doit verser le salaire correspondant à l'emploi occupé précédemment, ou licencier le salarié devenu inapte. La visite de reprise se compose de deux examens médicaux visant à constater l'inaptitude. Le délai d'un mois commence à courir à compter de deuxième examen médical. »

Cass. soc. 28 janvier 1998,
Amiot c/Melero,
N° 384 P +B + R.

*Liaisons sociales/ Législation sociale n° 7823
du lundi 2 mars 1998.*

« *Le délai d'un mois à l'issue duquel l'employeur est tenu de verser le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail au salarié, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi en conséquence d'une maladie ou d'un accident non professionnel, et qui n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, ne court qu'à partir de la date du second examen médical, qui constitue la visite de reprise.* »

Cass. soc. 10 novembre 1998,
Rouich c/SA Fiducial,
N° 96-44 ;067 P + B ;

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 611
du mardi 29 décembre 1998.*

« Pendant la période de réflexion d'un mois à dater de l'examen de reprise par le médecin du travail d'un salarié déclaré inapte en conséquence d'un accident de travail, et à l'issue de laquelle l'employeur doit reprendre le paiement des salaires du salarié ni reclassé ni licencié, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer la salarié, puisqu'il ne fournit pas de travail. »

Cass. soc. 4 juin 1998,
Sté coopérative agricole Union 36 c/Lumet,
N° 2743 P + B.

*Liaisons Sociales/ Législation sociale n° 7919
du jeudi 10 septembre 1998.*

« Aux termes de l'article L.322-32-5 du Code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article R.241-51-1 du Code du travail. L'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire à compter du délai d'un mois suivant le second examen médical n'est pas suspendu par le recours exercé devant l'inspecteur du travail. »

Cass. soc. 4 mai 1999,
Carmouse c/ Alguacil,
N° 98-40.959 P.

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 644
du jeudi 7 octobre 1999.*

« Il résulte de l'article L.122-32-5, alinéa 1^{er}, du Code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle soit engagée. Il s'ensuit que l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dont l'inobservation est sanctionnée par l'indemnité prévue à l'article L.122-32-7 du Code du travail au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise dès lors que leur mise en place était obligatoire en application de l'article L.421-1, alinéa 2, du Code du travail et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. »

Cass. soc. 7 décembre 1999,
SARL d'exploitation Le Floch c/ Cabon,
N° 97-43.106 P + B.

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 655
du lundi 20 décembre 1999.*

« Les dispositions des articles L.122-24-4 et L.122-32-5 du Code du travail, qui prévoient notamment que si, après une déclaration d'inaptitude prononcée par le médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois ou s'il n'est pas licencié l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire, excluent dans cette hypothèse la possibilité pour les parties de signer une rupture d'un commun accord du contrat de travail qui aurait pour effet d'éluider ces obligations, ces dispositions étant d'ordre public. »

Cass. soc. 29 juin 1999,
Lavenir c/ SA Publitex,
N° 96-44.160 P + B.

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 644
du jeudi 7 octobre 1999.*

« *L'inaptitude du salarié, consécutive à un accident de travail, constatée par le médecin du travail, dans les conditions prévues aux articles R.241-51 et R.241-51-1 du Code du travail, ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture immédiate du contrat à durée déterminée. Elle autorise seulement l'employeur à en demander la résolution judiciaire, dans les conditions prévues à l'article L.122-32-9 du Code du travail.* »

Cass. soc. 23 mars 1999,
SAOS c/ Bare,
N° 96-40.181 P.

*Liaisons sociales/Jurisprudence n° 631
du jeudi 20 mai 1999.*

Toutes ces contraintes réglementaires peuvent priver un salarié de revenus pendant une durée pouvant atteindre quatre à huit semaines. D'où l'intérêt de la **visite de préreprise** pour essayer d'accélérer le processus.

Visite de préreprise.

(art R.241 -51 C.T., alinéa 4)

«...Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.... »

But : Faciliter la recherche des mesures nécessaires (*adaptation ou mutation de poste*) si prévision d'une modification de l'aptitude au travail.

Initiative :

- Salarié,
- Médecin - traitant,
- Médecin - conseil des O.S.S.

L'employeur et le médecin du travail ne sont pas autorisés à diligenter une telle visite ; ils ne peuvent qu'inciter le salarié à faire la démarche.

Une telle visite étant effectuée au cours d'un arrêt de travail, le temps passé et les frais de déplacement ne sont pas pris en charge, les dommages corporels éventuels ne peuvent être pris en charge par le régime A.T. et **il n'y a pas de délivrance d'une fiche d'aptitude.**

L'avis du médecin du travail devra à nouveau être sollicité au moment de la reprise effective de l'activité professionnelle ; il sera alors délivré une fiche d'aptitude.

En Tête du service

Le

Madame, Monsieur,

Suite à un accident ou à une maladie, d'origine professionnelle ou non, votre état de santé s'est altéré, vos capacités physiques et/ou psychiques se sont modifiées, momentanément ou définitivement.

La reprise du travail au poste que vous occupiez avant votre arrêt de travail sera peut-être difficile compte tenu de ses exigences, et le maintien de votre emploi incertain.

Un reclassement, un aménagement de votre poste ou de vos conditions de travail est nécessaire.

Une telle décision ne s'improvise pas en 24 heures à l'occasion de la visite de reprise du travail. Pour laisser à votre Médecin du Travail et à votre Employeur le temps de la préparer une VISITE DE PREREPRISE s'impose.

Sollicitez-la auprès du secrétariat de votre **MEDECIN DU TRAVAIL** ❶ si possible trois semaines avant la date présumée de la reprise.

❶ Contacter :

Le cas des femmes enceintes.

Le Code du travail interdit tout licenciement, sauf faute grave ou cause économique, d'une femme enceinte durant la grossesse et jusqu'à quatre semaines après la fin du congé maternité, y compris donc en cas d'inaptitude au poste sans reclassement possible.

On notera que le Code du travail interdit certaines tâches aux femmes "en état de grossesse".

A retenir également qu'une récente circulaire ministérielle tendrait à pouvoir faire bénéficier des indemnités journalières toute femme enceinte déclarée inapte au poste habituel et pour laquelle l'employeur attesterait qu'aucun reclassement n'est possible. Il semblerait cependant que les CPAM ne soient pas d'accord pour l'appliquer car non conforma avec les dispositions du Code de la sécurité sociale.

Article L. 122-25-2. C.T..

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article. 122-25-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Article L. 122-25. C.T.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse.

Circulaire DSS/4C/DRT/CT 3 n° 99-72 du 8 février 1999

concernant les salariées en état de grossesse pour lesquelles un aménagement du poste de travail est impossible.

Partant du constat qu'une salariée, assurée sociale, dispensée par son employeur de continuer le travail du fait

- de l'incompatibilité entre son état et le poste de travail qu'elle occupe ou les conditions de travail auxquelles elle est soumise, et
- de l'impossibilité objective et technique d'assurer un aménagement - ou un changement - du poste et des conditions de travail

se trouve bien dans l'incapacité physique du fait de son état de grossesse de continuer le travail le Ministère considère que cette situation ouvre droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale en l'absence de toute pathologie.

Pour en bénéficier la salariée doit, outre les conditions administratives, justifier de deux conditions :

■ d'une part, **se trouver dans l'incapacité médicalement constatée du fait de l'état de grossesse de continuer à exercer sa profession par suite de l'incompatibilité de celle-ci avec son état, également constatée par le médecin du travail** conformément aux articles L. 122-25-1, R. 231-62, R. 231-62-2 et R. 241-50 du Code du travail.

■ d'autre part, que **l'employeur atteste se trouver dans l'impossibilité technique de mettre en œuvre les aménagements ou changements de poste et de conditions de travail de la salariée prévus à l'article L. 122-25-1 du Code du travail** qui auraient permis à celle-ci de poursuivre son activité jusqu'à la date du congé légal de maternité. L'inspecteur du travail doit être informé par courrier recommandé avec accusé de réception de cette impossibilité et la preuve que cette information a été faite doit être rapportée à la CPAM par la production de l'accusé de réception.

Le médecin du travail adresse un courrier au médecin traitant de la salariée exposant les motifs qui lui paraissent justifier que celle-ci, conformément aux dispositions précitées du Code du travail, doit bénéficier d'une prescription d'arrêt de travail lui ouvrant droit, sous réserve de justifier des conditions administratives requises, aux indemnités journalières de l'assurance maladie.

Ce courrier sera accompagné de l'attestation de l'employeur indiquant l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements ou changements de poste proposés par le médecin du travail.

Cette attestation, ainsi que l'accusé de réception susmentionné du courrier d'information de l'inspecteur par l'employeur, devra être jointe au dossier d'ouverture de droit aux indemnités journalières que devra adresser la salariée à la CPAM dont elle relève.

article R. 231-62-2. C.T. (Risques biologiques)

«

3. Lorsque les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, **l'exposition des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdite**, sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. Le chef d'établissement prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de cette interdiction d'exposition. »

article R. 234-6. C.T.

« Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employés dans les établissements mentionnés à l'article précédent ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

.....

6. Transport sur tricycles porteurs à pédales :

Le transport sur tricycles porteurs à pédales est interdit aux femmes de moins de dix-huit ans.

- personnel de moins de seize ans : 50 kg (véhicule compris) ;

- personnel de seize ou dix-sept ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 75 kg (véhicule compris).

7. Transport sur diables et cabrouets :

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit au personnel de moins de dix-huit ans.

- personnel féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

.....

Les modes de transport énumérés aux 6° et 7° ci-dessus sont interdits aux femmes qui se sont déclarées enceintes ainsi qu'aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction. »

article R. 234-4. C.T.

« L'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux étalages extérieurs mentionnés au premier alinéa de l'article précédent est interdit d'une façon absolue après 20 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C.

L'emploi aux dits étalages des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C. Il en est de même de l'emploi des femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

..... »

Le cas des salariés en “INVALIDITE 2^{ème} catégorie”.

Le cas du “mi-temps thérapeutique”.

Ces chapitres sont en cours d'élaboration. Il seront mis sur le site ultérieurement.