

Repères	4
Quelles procédures pénales de l'inspection du travail en 2012?	
Santé-sécurité	5
Quand l'homme prend la mer	
Relations du travail	6
Accompagner les représentants du personnel	
Santé-sécurité	7
La CPHSCT, une particularité du régime agricole	
Repères	7
Contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail : mode d'emploi	



LA LETTRE DE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

NOVEMBRE 2013 • 07

DOSSIER

Représentativité syndicale : les cinq principales organisations légitimées



La publication au Journal officiel, depuis le 1^{er} juin 2013, d'arrêtés ministériels fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que dans les différentes branches

professionnelles, clôt un processus engagé en 2009. Celui-ci était destiné à mesurer l'audience électorale des syndicats en vue de déterminer leur représentativité. Explications.

C'est la loi du 20 août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale qui est à l'origine de la réforme de la représentativité syndicale en France. « Avec cette loi, le législateur a souhaité redynamiser le dialogue social en confortant la légitimité des organisations syndicales, explique Frédéric Sieradzki, inspecteur du travail à la Direccte Nord – Pas-de-Calais. Le nou-

Le ministre du travail, M. Michel Sapin, a présenté en conseil des ministres le 6 novembre 2013 une communication sur la réforme de l'inspection du travail. L'objectif affirmé est de renforcer l'efficacité de l'inspection du travail en étendant ses moyens d'action (nouveaux pouvoirs d'arrêt de travaux dangereux, possibilité d'amendes administratives), en développant les actions collectives coordonnées, et en adaptant son organisation interne.

Ce projet est actuellement soumis à concertation au sein des Direccte, et donne lieu à beaucoup de débats internes. La vivacité de ces débats est à la mesure de l'engagement professionnel des agents des services.

En tout état de cause, les fondamentaux de l'inspection du travail seront conservés : service généraliste (santé-sécurité, mais aussi droits sociaux individuels et collectifs), service de proximité (tant pour la fonction de renseignement et d'information des usagers, que pour les contrôles en entreprises et sur chantiers), garanties d'indépendance données aux inspecteurs selon les conventions de l'Organisation internationale du travail.

Ces principes, inscrits dans la longue histoire de l'Inspection (120 ans) et des relations sociales en France, restent au service d'une ambition : faire améliorer concrètement dans les entreprises les conditions de travail, le respect des droits et libertés, et le dialogue social, et répondre ainsi aux attentes des travailleurs, et plus généralement de la société, à l'égard de l'inspection du travail.



Annaïck Laurent
Directrice régionale de la Direccte Nord – Pas-de-Calais

veau système est désormais fondé sur une légitimité liée à l'audience des organisations mesurée lors des élections professionnelles et non plus sur la présomption de représentativité posée par la loi. Il permet de déterminer les organisations syndicales ayant pouvoir de négocier et de signer des accords sociaux dans le secteur privé, pour les quatre ans à venir. À l'issue de cette période leur audience sera à nouveau évaluée. »

Si la mesure de l'audience est la clé de voûte du nouveau système, l'autre point novateur est la volonté d'associer le maximum de salariés à la désignation des syndicats qui les représenteront. Ainsi, pour la première fois, les salariés des très petites entreprises (TPE) et les employés à domicile ont été invités, fin 2012, à voter pour une organisation syndicale. « Le taux de participation a été faible (10,38 %). Cela peut s'expliquer par le fait que ces salariés n'ont pas la culture des élections professionnelles et n'étaient pas appelés à désigner directement des représentants. Ils sont également difficilement mobilisables du fait de leur dissémination. La réforme a cependant le mérite de leur donner la possibilité de s'exprimer. Désormais, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille sont intégrées au processus. »

Sept critères à remplir

Outre la mesure de l'audience dans les entreprises, six autres critères doivent être satisfaits pour qu'un syndicat puisse être représentatif : respect des valeurs républicaines, indépendance, transpa-

rence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence (activité et expérience), et effectifs d'adhérents et cotisations. « Les syndicats qui répondent à ces critères sont représentatifs au niveau de l'entreprise s'ils ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés, poursuit Frédéric Sieradzki. Au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, le seuil de représentativité est fixé à 8 %. » Et pour la période 2013-2017, les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel sont présumés représentatifs dans l'ensemble des branches professionnelles, quelle que soit leur audience dans ces branches. En outre, pour être valide, un accord devra être signé par des organisations syndicales qui représentent au moins 30 % des suffrages exprimés et ne devra pas faire l'objet de l'opposition de syndicats représentant plus de 50 % des suffrages exprimés.

Un processus en plusieurs temps

Pour aboutir à cette mesure d'audience, différents scrutins ont été organisés et leurs résultats agrégés. D'abord, il y a eu les élections professionnelles (comité d'entreprise ou délégués du personnel), organisées entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012 dans les entreprises de 11 salariés et plus et qui ont concerné plus de 14 millions de salariés. Ensuite, les 4,6 millions de salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et employés à domicile ont été appelés à voter par correspondance ou via internet entre le 28 novembre et le 12 décembre 2012. Enfin, pour les salariés de la production agricole, des élections aux chambres départementales d'agriculture se sont déroulées en janvier 2013 avec un taux de participation de 16,12 %.

Les résultats de ces élections ont été présentés au Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) le 29 mars 2013. Le HCDS est un organe consultatif, institué par la loi du 20 août 2008, dont l'avis a été sollicité avant la publication des arrêtés

fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches.

Quels changements ?

Les résultats de la mesure d'audience n'ont pas modifié la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national. La nouveauté est que l'on connaît désormais le poids relatif

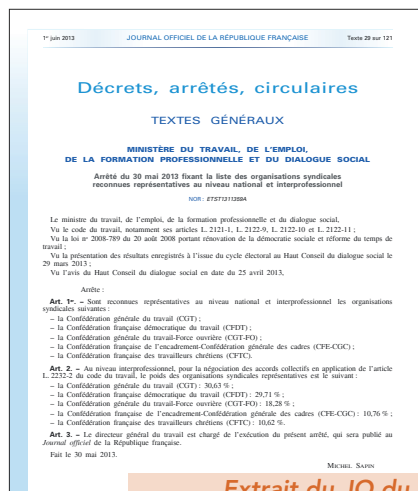
de chacune de ces organisations dans le cadre des négociations nationales et interprofessionnelles de ces quatre prochaines années.

Des tendances différentes peuvent cependant s'exprimer dans certaines branches d'activités, notamment au niveau régional. À titre d'exemple, la CGT est arrivée en tête des suffrages dans les cinq branches locales de la métallurgie existant dans la région, avec un score oscillant entre 32,79 % et 40,85 %. De même la CFTC a obtenu 67,05 % des voix dans la branche de la teinturerie et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais, et la CFE-CGC 38,86 % des

« La réforme de la représentativité syndicale est issue de la position commune dégagée en avril 2008 par le Medef, la CGPME, la CGT et la CFDT. Elle a été traduite à travers la loi du 20 août 2008, complétée par la loi du 15 octobre 2010 qui définit les modalités de mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés. »

voix dans celle des commerces du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes. Enfin, le syndicat SOLIDAIRES qui n'est pas représentatif au niveau national, a pu affirmer sa représentativité dans la branche de la métallurgie des Flandres-Douais grâce à un score de 8,41 % des suffrages exprimés.

D'une manière générale, la loi a permis de fonder la légitimité des syndicats, pour les quatre ans à venir, par la voie démocratique. Elle offre également la possibilité à davantage de salariés d'exprimer leurs attentes vis-à-vis des organisations syndicales. Le processus pourrait également conduire à terme, à faire émerger des structures plus petites, peu médiatisées, et leur permettre de participer aux négociations au sein des entreprises.



Extrait du JO du 1^{er} juin 2013. Arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.



Chiffres clés



salariés inscrits :
12 755 317



votants :
5 456 527

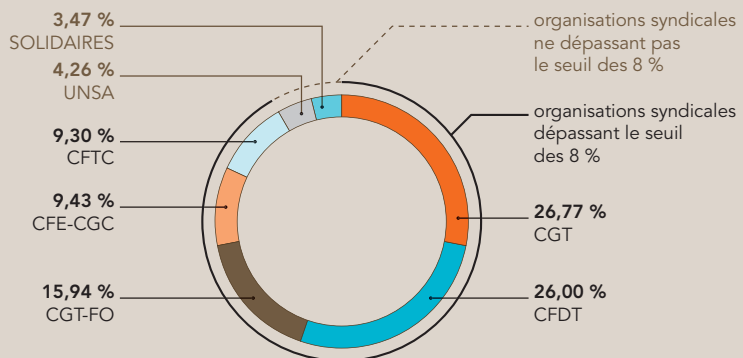


suffrages valablement
exprimés : 5 064 920



taux de participation :
42,78 % :

Au niveau national et interprofessionnel, cinq organisations syndicales dépassent le seuil des 8 % :



Une obligation de transparence financière

Parmi les critères de représentativité requis, l'obligation de transparence financière prévoit la publication, chaque année, des comptes des organisations syndicales et professionnelles au niveau national mais aussi local. Selon des modalités définies dans un décret du 28 décembre 2009, la publication doit être effectuée sur le site Internet de la Direction de l'information légale et administrative (Dila) si le montant des ressources annuelles est supérieur à 230 000 €. Dans ce cas, les comptes doivent être certifiés et les documents mis en ligne comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe ainsi que le rapport du commissaire aux comptes.

En revanche, les organisations ne dépassant pas ce seuil peuvent choisir de publier leurs comptes soit sur le site de la Dila, soit sur leur propre site internet, soit auprès des services de la Direccte, qui enregistrent les documents comptables (bilan, compte de résultat et annexe simplifiée) et les tiennent à la disposition du public. Lorsque les ressources annuelles sont inférieures à 2000 €, les comptes peuvent être établis sous la forme d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources et des dépenses, ainsi que les références aux pièces justificatives.

La Direccte n'a pas pour mission de contrôler la conformité des documents reçus ni d'en vérifier l'exactitude.



pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur les obligations et les modalités de publication :
<http://www.nord-pas-de-calais.directe.gouv.fr/>
rubrique « travail et relations sociales »

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/organisations-syndicales-et-professionnelles.html>

www.travail-emploi.gouv.fr
rubrique « dialogue social » dossier « la représentativité des syndicats »

Quelles procédures pénales de l'inspection du travail en 2012 ?

Chargé de contrôler l'application du droit du travail dans les entreprises privées, l'inspecteur ou le contrôleur du travail dispose de plusieurs moyens d'action lorsqu'ils constatent des infractions dans une entreprise. Selon la gravité des situations rencontrées, il peut être amené à dresser un procès-verbal, qui sera transmis au parquet et pouvant donner lieu à une condamnation pénale.

Retour sur une année de procédures pénales.

Différents moyens d'action

La mission principale de l'inspection du travail est de veiller à l'application du droit du travail dans les entreprises privées. Les suites des contrôles opérés dans les entreprises et sur les chantiers du bâtiment sont laissées à la libre décision de l'agent de contrôle. En fonction du contexte et de la gravité de la situation constatée, il peut rappeler par écrit une règle, formuler une observation, effectuer une mise en demeure ou rédiger un procès-verbal à l'encontre de l'employeur.



Les procès-verbaux (PV) dressés par un inspecteur ou contrôleur du travail interviennent généralement après un échange avec une entreprise qui refuse de régulariser une situation contraire à la réglementation. Ils sont également liés à des situations d'infraction ayant des conséquences irrémédiables pour la collectivité des salariés ou l'ordre public, comme un accident du travail grave ou mortel ou une situation de travail illégal. Dans la majeure partie des cas, les PV de l'inspection du travail relèvent des infractions délictueuses passibles d'une amende et/ou d'une peine de prison.

Le bilan 2012

En 2012, 624 procédures pénales (574 procès-verbaux et 50 signalements) ont été transmises aux parquets de la région Nord – Pas-de-Calais. La restauration, le BTP, et le commerce de détail concentrent la majorité des infractions relevées par voie de procès-verbal tant au niveau du travail illégal que de la santé et la sécurité au travail.

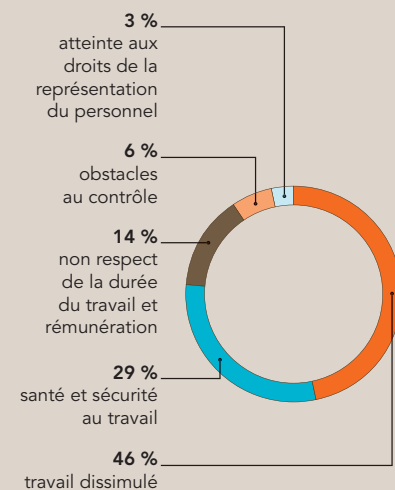
À titre d'exemple dans le secteur du BTP et dans le domaine de la santé et la sécurité, les infractions le plus souvent constatées sont: le travail sur toiture ou en hauteur sans mise à disposition d'équipement de travail approprié; l'absence de formation à l'utilisation d'une machine; la mise à disposition de machines et matériels sans respect des règles d'utilisation et l'exposition sans protection à des produits chimiques dangereux ou cancérigènes.

37 % de ces PV ont été relevés à la suite d'un accident du travail grave ou mortel d'un salarié qui dans 75 % des cas était sous contrat précaire (CDD, intérim, stagiaire, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Enfin, il est à noter que les obstacles au contrôle relevés sont en augmentation par rapport à 2011 (+72 %). Il s'agit principalement de l'absence de mise à disposition de documents rendue obligatoire par le code du travail tels que le registre unique du personnel, les feuilles de décompte de la durée du travail, et d'autres documents relatifs à la santé et

la sécurité qui permettent de vérifier la réelle application du droit du travail dans l'entreprise contrôlée. Le délit d'obstacle est généralement relevé par PV pour pouvoir consulter ces pièces.

Infractions ayant donné lieu à un PV en 2012



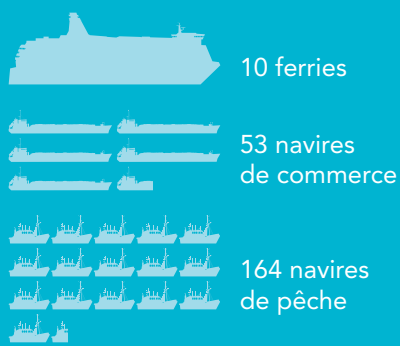


Quand l'homme prend la mer

Figurant en tête des domaines d'activité où sont déclarés le plus d'accidents du travail, le domaine maritime a vu, depuis peu d'années, le renforcement des mesures de prévention en matière de sécurité. Un champ d'action qui mobilise les inspecteurs du travail chargés de ce domaine particulier.

Port du casque et du vêtement à flottabilité intégrée (VFI) obligatoires depuis 2007, élargissement du code des transports aux bateaux depuis 2010..., la réglementation relative aux activités maritimes s'est renforcée depuis peu, ce qui demande aux agents de contrôle de faire preuve de vigilance mais aussi de conviction ! « Nous constatons souvent un certain fatalisme de la part des marins pêcheurs et il n'est pas facile de faire changer les mentalités » indique Fabrice Bouvet-Bertin, inspecteur du travail sur le site détaché de Boulogne-sur-Mer et compétent pour les marins des ports du Nord – Pas-de-Calais. « En effet, ils sont nombreux parmi les plus anciens, à considérer que la mer est un endroit dangereux et que les équipements de protection sont surtout gênants ! » Port du casque et du VFI, mais aussi des chaussures de sécurité et des protections auditives pour les mécaniciens, font partie des points contrôlés lors des visites inopinées réalisées sur les bateaux lorsqu'ils reviennent de pêche. « Nous vérifions aussi l'état des VFI et nous nous assurons que les visites médicales des marins sont à jour et que chacun d'entre eux a bénéficié d'une formation sur la sécurité à bord. En effet, l'un des principaux risques est de tomber à la mer. Nous contrôlons aussi que le document unique de prévention est bien à bord, accessible à tous les salariés. C'est un document qui recense l'ensemble des risques identifiés et qui pré-

La flotte en région Nord – Pas-de-Calais :



cise les mesures de prévention pour chacun d'entre eux : chute, glissade, coupure, bruit, risque chimique, électrique, harcèlement moral... ». Les contrats d'engagement sont transmis avant l'embarquement aux agents de contrôle qui vérifient le respect des mentions légales comme la durée du travail,

le mode de rémunération. « Les pêcheurs sont rémunérés à la part, c'est-à-dire selon le fruit de la vente. Le contrat d'engagement doit donc préciser quel pourcentage de la vente sera attribué à l'équipage, le reste revenant à l'armateur. »

Sur les trois ports de la région, celui de Boulogne accueille essentiellement des bateaux de pêche; celui de Calais compte de la pêche mais aussi des ferries à destination de Douvres; enfin, le port de Dunkerque est plus particulièrement dédié au commerce et au transport de fret. « Les réglementations sur les navires de transport de personnes ou de marchandises sont les mêmes que pour les bateaux de pêche, à quelques exceptions près, notamment en matière de durée du travail. Nous sommes deux agents pour le contrôle de ces bateaux. La moitié de mon temps est consacré à cela. L'autre moitié est consacrée à des entreprises locales, dans tout domaine d'activité. »

Vers un contrôle périodique des navires de commerce français

Entrée en vigueur en France en août dernier, une convention internationale adoptée par l'OIT et ratifiée par la France prévoit le contrôle, tous les trois ans, des navires de commerce immatriculés en France, même s'ils ne sont pas situés sur le territoire français. À la clé, une certification attestant que chaque navire respecte ses obligations, notamment en matière de droit du travail. Une action qui impliquera les agents de contrôle de l'inspection du travail mais aussi les agents de contrôle des affaires maritimes.

Accompagner les représentants du personnel

Pour améliorer les conditions d'exercice de la mission des représentants du personnel nouvellement élus, les unités territoriales organisent des réunions d'information. L'objectif est de leur donner des renseignements pratiques leur permettant d'exercer au mieux leur mandat. Explications.



Des réunions sont organisées pour répondre aux questions que peuvent se poser les nouveaux représentants du personnel.

« La fonction de délégué du personnel peut être particulièrement périlleuse lorsqu'elle est nouvelle dans une entreprise, explique Catherine Lance, inspecteur du travail à l'UT Nord Lille et directeur adjoint du travail à la Direccte Nord – Pas-de-Calais. En effet, les personnes nouvellement élues se trouvent face à une forte attente de la part de leurs collègues et ne bénéficient pas forcément d'un bon accueil de la part de leur employeur. Si en plus les élus ne sont pas affiliés à une organisation syndicale, ils peuvent se retrouver en grande difficulté et ne savent pas forcément où s'adresser pour avoir des informations pratiques sur les modalités d'exercice de leur nouvelle fonction. »

Forts de ce constat, des agents de l'inspection du travail ont imaginé, il y a plusieurs années, de proposer des réunions permettant de répondre aux questions que peuvent se poser les nouveaux représentants du personnel. Un moyen d'accompagner les nouveaux élus et d'alléger la tâche des services. La dernière réunion en date s'est déroulée le 28 mars 2013 à Lille.

« Nous avons contacté les personnes élues pour leur proposer cette séance ;

nous avons en parallèle, écrit à leur employeur pour les informer de la tenue de cette réunion » précise Mylène Thomas, contrôleur du travail à la Section centrale travail de l'UT de Lille.

Une information collective

Chaque séance rassemble entre 15 et 20 personnes. « Notre objectif est de laisser la place aux questions et de favoriser les échanges entre participants, poursuit Catherine Lance. Nous commençons par une présentation générale leur rappelant leur mission, leurs droits fondamentaux, leurs obligations, leur statut particulier... Nous leur donnons également de nombreuses informations pratiques sur les documents qui doivent leur être remis, ceux auxquels ils ont un droit d'accès, leurs attributions, les modalités concrètes d'organisation des réunions avec l'employeur, les interlocuteurs institutionnels, le rôle de l'inspection du travail, les moyens d'actions – crédit d'heures, droit de déplacement, local, modalités d'information des salariés...-. Ensuite, la discussion est ouverte, pour permettre à chacun de poser les questions qui lui tiennent à cœur en fonction de sa situation. Parfois,

ils se donnent des conseils entre eux. » En fin de séance, un dossier leur est remis, qui reprend l'essentiel de la présentation et qui leur donne les coordonnées des interlocuteurs régionaux utiles. « Nous faisons également un tour de table pour recueillir leur point de vue sur la réunion, complète Mylène Thomas. Les participants sont en général très satisfaits des informations qui leur ont été données. Ils apprécient notamment d'obtenir des réponses appropriées à leurs questions, même si nous restons dans les problématiques générales. » Les questions plus particulières sont en effet traitées de manière individualisée par l'agent de contrôle dont relève l'entreprise.

Et pour compléter ces réunions, une brochure est en cours de réalisation au niveau régional. Elle permettra de donner à l'ensemble des représentants du personnel élus toutes les informations utiles à l'exercice de leur mandat.

pour en savoir plus

La brochure présentant la législation autour des délégués du personnel sera téléchargeable sur <http://www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr/-travail-et-relations-sociales,2163-.html>





La CPHSCT, une particularité du régime agricole

Spécifique aux entreprises du régime agricole, la Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) permet aux entreprises de moins de 10 salariés de disposer d'une instance permettant aux partenaires sociaux d'améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés.

Prévue par la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 complétée par plusieurs décrets, chaque CPHSCT comprend en nombre égal, au maximum cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés, Participent à titre consultatif un médecin du travail, un agent de prévention de la MSA, un représentant de la Direccte, et le président du comité de protection sociale des salariés ou son représentant.

Améliorer les conditions de travail

La commission se réunit au moins une fois par semestre. Conçue pour être un lieu d'élaboration d'actions dans un climat de dialogue constructif entre les salariés et les employeurs, avec l'appui des acteurs de la prévention, elle est chargée de définir des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés. Dans cet objectif, elle étudie les risques professionnels et les conditions de travail, notamment à travers les incidents, accidents et maladies professionnelles connus. De même, elle diffuse les méthodes destinées à prévenir ces risques et à réduire la pénibilité. Elle peut également valoriser les bonnes pratiques et engager des actions de formation pour les salariés.

Si le nombre de représentants est insuffisant dans un département, une commission interdépartementale peut être créée. Ainsi, dans la région, après la création de la CPHSCT du Pas-de-Calais en juin 2007, il a été acté en 2011, de constituer une CPHSCT interdépartementale, qui a été finalement mise en place par décision du 8 novembre 2013 de la Direccte.



pour aller plus loin

Site internet : <http://referencessante-securite.msa.fr>

Décret n° 2012-1043 du 11 septembre 2012 relatif aux conditions de fonctionnement des CPHSCT.

KIOSQUE

La santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais

Bilan des actions régionales sur le risque cancérigène, mutagène et reprotoxique des salariés du régime général, Direccte/CARSAT/CRAM

Le plan régional de santé au travail rappelle la nécessité d'améliorer la prévention primaire, qui vise à éviter l'exposition aux substances dangereuses. L'objectif est de favoriser la mobilisation des acteurs de l'entreprise pour mieux connaître, prévenir et limiter l'impact des cancers professionnels et des pathologies résultant de l'exposition professionnelle aux agents CMR (cancérigène, mutagène et reprotoxique). Les actions sont diverses : supprimer ou limiter l'exposition aux risques, rechercher l'engagement des branches professionnelles, poursuivre l'action de contrôle, déployer le dispositif de traçabilité des expositions professionnelles, améliorer la connaissance.

En ce sens, les acteurs institutionnels ont souhaité valoriser dans une parution de la ligne éditoriale *La santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais* certaines des actions régionales conduites depuis 10 ans.



POUR RECEVOIR LA LETTRE

Vous pouvez retrouver la *Lettre régionale de l'inspection du travail* sur le site internet de la Direccte : www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr/-travail-et-relations-sociales

Si vous souhaitez nous contacter, vous abonner à cette lettre ou abonner d'autres personnes de vos relations, envoyez un mel à : directce-nordpc.polet@directce.gouv.fr

Contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail : mode d'emploi



Délivrés par le médecin du travail à l'issue des visites médicales, les avis d'aptitude ou d'inaptitude peuvent faire l'objet d'une contestation auprès de l'inspection du travail. Une procédure encadrée qui a évolué en juillet 2012, dans le cadre de la réforme de la santé au travail¹.

Lors des visites médicales (embauche, surveillance médicale périodique ou visite de reprise après une absence de plus de 30 jours) le médecin du travail remet au salarié une fiche de visite constatant que le salarié est apte à son poste de travail ou qu'il est apte à l'occuper sous certaines réserves, ou encore inapte à ce poste, en précisant les capacités restantes du salarié. Depuis le 1^{er} juillet 2012, cette fiche doit corres-

Chiffres clés 2012

- **79** contestations ont été adressées à l'inspection du travail.
- **43 %** portaient sur un avis d'aptitude / **57 %** sur un avis d'inaptitude.
- **76 %** des contestations ont été introduites par les employeurs.
- Les inspecteurs du travail sont allés dans le même sens que les médecins du travail dans **52 %** des dossiers.

pondre à un modèle précis qui mentionne les délais et voies de recours.

Qui peut contester un avis et comment ?

L'employeur et le salarié peuvent contes-

ter l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail. La contestation est à adresser par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise, dans les deux mois qui suivent l'avis. La demande doit préciser les motifs de la contestation, qui peut porter sur l'(in)aptitude du salarié ou les restrictions médicales d'aptitude éventuelles.

Comment procède l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur dispose de deux mois pour étudier la contestation et prendre sa décision. Il est tenu de prendre l'avis du médecin inspecteur régional du travail. En effet, seul un médecin, ayant une qualification particulière en médecine du travail, peut accéder au dossier médical du salarié et traiter le volet purement médical. L'inspecteur peut, si nécessaire, rencontrer les parties, c'est-à-dire le salarié concerné et son employeur. Il prend en compte les éléments existant à la date à laquelle il statue, et sa décision se substitue rétroactivement à l'avis émis par le médecin du travail. Sa décision peut être contestée devant le ministre chargé du Travail et/ou devant le tribunal administratif.

¹- Loi 2011-867 du 20 juillet 2011 et décret 2012-135 du 30 janvier 2012, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2012. Articles L.4624-1 et R.4624-35 du code du travail

Visite de pré-reprise : nouvelles dispositions

Depuis le 1^{er} juillet 2012 et pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail depuis plus de trois mois, une visite de pré-reprise doit être organisée pour préparer le retour du salarié dans l'entreprise et envisager des aménagements éventuels.

Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, la fiche de visite déclarant inapte le salarié est remise à l'issue de deux visites, réalisées à 15 jours d'intervalle (sauf si le médecin du travail considère qu'il y a un danger immédiat pour le salarié, une seule visite suffit alors). Désormais, si la visite de pré-reprise se déroule moins de trente jours avant la reprise, elle peut, sous certaines conditions, être considérée comme première visite d'une procédure d'inaptitude. L'employeur doit notamment en avoir été informé avec l'accord du salarié.



pour en savoir plus

<http://travail-emploi.gouv.fr/>
 Accueil > Informations pratiques
 > Les fiches pratiques du droit du travail > Santé / Conditions de travail > Les conséquences de l'inaptitude du salarié