



**Institut de Santé au Travail
du Nord de la France**
Hauts-de-France

**Analyse de préconisations et aménagements de poste délivrés par le médecin du travail :
pistes de réflexion pour une meilleure effectivité**

2024



SOMMAIRE

Préambule	3
Rappel des règles de droit de l'usage de l'annexe 4	5
Méthodologie d'analyse des préconisations	11
Liste des critères de classification et leur définition.....	12
Résultats de l'analyse	14
Exemples, observation et proposition de reformulation.....	17
Conclusion	24
Annexe : MODELE ANNEXE 4	

PREAMBULE

Suite à la réforme de la médecine du travail dite « Loi Travail » du 8 août 2016, **l'arrêté du 16 octobre 2017**, en vigueur depuis le 1er novembre 2017, est venu fixer 4 modèles de documents à délivrer au cours du suivi de l'état de santé des travailleurs, appelés des annexes :

- Annexe 1 : avis d'aptitude
- Annexe 2 : avis d'inaptitude
- Annexe 3 : attestation de suivi individuel de l'état de santé
- Annexe 4 : proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail

Dans le cadre des missions des services de prévention et de santé au travail (SPST) et de celles du médecin du travail, du suivi de santé et de l'objectif réaffirmé de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien au poste de travail d'un salarié avec, parfois, nécessité d'aménagement de son poste, l'annexe 4 est l'outil incontournable pour indiquer à l'employeur les préconisations à mettre en œuvre. C'est pourquoi, ces dernières doivent être rédigées de la manière la plus explicite possible pour en assurer l'application la plus rigoureuse possible, préserver la santé et l'employabilité du salarié et éviter tout litige entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail.

Les SPST Interentreprises (SPSTI) des Hauts-de-France ont souhaité que l'ISTNF organise des temps d'échanges entre médecins du travail et juristes avec l'expertise de l'Université de Lille autour des pratiques de l'usage de l'annexe 4.

Dans cet optique, le Professeur Sophie Fantoni a souhaité qu'un recueil des annexes 4 extraites directement des logiciels métiers auprès des SPSTI soit effectué par l'ISTNF. Ceci, pour en permettre une analyse croisée médico-juridique et proposer des pistes pour améliorer la rédaction des recommandations/préconisations du médecin du travail.

L'analyse des annexes 4 recueillies a été réalisée en double aveugle par Christian N'Guessan, interne en médecine du travail à l'Université de Lille dans le cadre de sa thèse d'exercice et par Eliana Gomes, stagiaire en Master 2 de Droit social à l'ISTNF, dans le cadre de son mémoire de fin d'étude, sous la direction du Professeur Sophie Fantoni.

Des médecins du travail, membres du réseau régional PDP santé travail Hauts-de-France animé par l'ISTNF, ont permis les échanges tout au long de l'analyse des annexes 4 recueillies en apportant leur expertise de terrain tant pour la définition des critères retenus, leur attribution, que pour la réalisation des propositions finalisant ce travail.

Les résultats de cette analyse et les propositions élaborés dans ce document sont destinés aux équipes santé-travail dans l'objectif d'améliorer l'usage de l'annexe 4 afin de :

- Faciliter la mise en œuvre concrète et effective des préconisations médicales par les employeurs

- Favoriser le maintien en emploi des salariés par le respect des préconisations émises au regard de leur état de santé
- Eviter les incompréhensions et la perte de temps dans les échanges entre l'employeur et le médecin du travail
- Préserver le dialogue et les relations entre l'employeur et le médecin du travail dans le cadre des missions de conseil de ce dernier.
- Préserver l'image du médecin du travail en tant que prescripteur des aménagements de poste au regard de l'état de santé du salarié.
- Limiter le contentieux et les contestations d'avis.

Groupe de travail ayant contribué à la réalisation de cette analyse :

- Dr AUBRUN Sophie, médecin du travail, ASTIL
- Dr DEVOS Marie-Dominique, médecin du travail, AISMT
- Dr DORDAIN Catherine, médecin du travail, MSA 59-62
- Pr FANTONI-QUINTON Sophie, professeure de médecine du travail, Université de Lille
- GOMES Eliana, stagiaire en Master 2 de droit social, Université de Lille, ISTNF
- Dr GUDIN Marie-Aude, médecin du travail, ASMIS
- Dr N'GUESSAN Christian, interne en médecine du travail, Université de Lille
- MESSAOUDI Samira, Juriste ASMIS
- Dr MONIEZ Alain, médecin du travail, POLE SANT TRAVAIL Métropole Nord
- Dr LAMY-ZALUSKI Céline, médecin du travail, PRESOA
- Dr OTTON Isabelle, médecin du travail, SSTIB
- SURQUIN Mireille, responsable projet et animatrice du réseau régional PDP Santé-travail HDF

L'ISTNF a bénéficié du soutien financier de la Dreets Hauts-de-France et de la Région Hauts-de-France pour la réalisation de cette brochure.

1. Les conditions d'utilisation de l'annexe 4

L'arrêté du 16 octobre 2017 rappelle les conditions d'utilisation de l'annexe 4 et précise qu'« en application de l'article L. 4624-3, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail (**à l'exception de la visite de pré-reprise**), celui-ci peut remettre au travailleur un document conforme au modèle figurant à l'annexe 4 préconisant des proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, qui accompagnera selon les cas soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude remis à l'issue de la même visite. Il peut enfin être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude. »

Il est nécessaire qu'un échange avec l'employeur ait lieu avant la rédaction de l'annexe 4. En effet, en application de l'**article L. 4624-3 du code du travail**, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Cet échange préalable doit être mentionné à la fin de l'annexe 4. Celui-ci permettra à l'employeur d'être éclairé sur les préconisations mises en place par le médecin du travail, d'en discuter la faisabilité, même si ces échanges ne servent en aucun cas à recueillir l'aval de l'employeur (le médecin du travail restant indépendant dans la rédaction de cet avis). Dans la pratique, il est parfois difficile d'avoir un échange préalable entre le médecin du travail et l'employeur. Si l'avis initial devait être modifié, cela justifierait alors un nouvel échange avec le salarié. De même, si l'échange avec l'employeur donne lieu à des précisions de son avis par le médecin du travail, l'ensemble de ces précisions doit à minima être tracé dans le dossier médical en santé-travail (DMST) du salarié.

Le médecin du travail est le conseiller de l'entreprise, du salarié et des représentants de l'entreprise pour la santé du salarié et non pas le conseiller juridique. Néanmoins, les préconisations doivent être claires, applicables et accompagnées par l'équipe pluridisciplinaire pour la mise en œuvre en entreprise.

2. Les obligations pour l'employeur

Les préconisations écrites par le médecin du travail ont une valeur contraignante pour l'employeur. En effet, outre l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur concernant la santé et la sécurité des salariés, au titre de l'**article L.4624-6 du Code du travail**, « L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. » (**Cass. Soc., 19 décembre 2007, n°06-43.918 ; Cass.**

Soc., 23 novembre 2016, n°15-20.915 et n°15-18.887 ; Cass. Soc., 27 janvier 2021, n°19-15.954).

S'il ne se rapproche pas du médecin du travail pour trouver une solution ou s'il n'exerce pas de recours contre l'avis du médecin du travail assorti de propositions, l'employeur est lié et n'a pas d'autre choix que de les appliquer (**Cass. Soc., 19 juillet 1995, n°91-44544 ; Cass. Soc., 29 janvier 1997, n°93-46443**). En effet, les recommandations du médecin du travail ayant un caractère obligatoire, l'employeur doit s'y conformer (**Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 15-20.915 et n° 15-18.887**).

D'ailleurs, le respect insuffisant et tardif des préconisations du médecin du travail cause nécessairement un préjudice au salarié (**Cass. Soc., n° 13-15.630 du 7 janvier 2015**). Nous verrons également que le non-respect itératif des préconisations du médecin du travail peut être assimilé, sous certaines conditions, à un harcèlement moral ou encore justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Enfin, en cas d'AT/MP, une faute inexcusable serait facilement retenue (**Cass. Soc., 31 janvier 2002, n°00-16.357 ; Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n°19-15.172 F-D**) en vertu du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

A défaut de contestation, l'avis ainsi délivré par le médecin du travail s'impose non seulement aux parties (employeur et salarié) mais aussi aux juges qui ne peuvent l'interpréter comme un avis d'inaptitude du fait de l'importance des réserves qui l'accompagnent (**Jurisprudence constante : Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 15-18.093 et n° 15-21.650 ; Cass. soc., 13 avril 2016, n° 15-10.400 ; Cass. soc., 19 mars 2014 n° 12-29.251 ;...**).

En effet, il n'y a qu'en cas de contestation de l'avis du médecin du travail que l'avis d'un juge doit se substituer à celui du médecin du travail au besoin après une expertise médicale (C. trav., art. L. 4624-7).

3. La place du salarié

Les préconisations émises par le médecin du travail s'imposent autant à l'employeur qu'au salarié. Rappelons que ces préconisations font toujours l'objet d'un échange singulier entre le médecin du travail et le salarié pour une meilleure compréhension et acceptabilité par ce dernier. Lorsqu'un salarié est déclaré apte avec réserves, ces réserves doivent obligatoirement être appliquées pour reprendre son poste de travail. De ce fait, le salarié doit respecter les recommandations médicales émises par le médecin du travail afin de protéger sa santé et sa sécurité, ainsi que celles des autres (**C. trav., art. L. 4122-1**). Un cas particulier mérite d'être cependant souligné, celui de réserves emportant une modification du contrat de travail du salarié déclaré « apte ». Dans ce cas, le salarié peut légitimement refuser une telle modification du contrat (par exemple une réduction du temps de travail entraînant une baisse de salaire). La cour de cassation estime en effet que le passage à temps partiel (qui implique de surcroît une diminution de la rémunération) constitue une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée par l'employeur unilatéralement au salarié. Par conséquent, en cas de refus, l'employeur doit, s'il ne souhaite pas engager la procédure de licenciement, poursuivre l'exécution du contrat aux mêmes conditions qu'auparavant, le salarié ne devant pas perdre le bénéfice de sa rémunération (**Cass. Soc., 19 juin 2024, n° 22-23.143**).

Dans tous les autres cas, si le salarié ne respecte pas les préconisations émises par le médecin du travail, cela risquerait d'entraîner des conséquences à la fois pour l'employeur et pour le salarié lui-même. En effet, le salarié pourra par exemple faire l'objet, en application de son obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, d'une procédure disciplinaire.

Les préconisations sont discutées au préalable avec le travailleur et, un peu comme dans l'alliance thérapeutique, rarement émises de façon unilatérale et contre l'avis du travailleur, dans la mesure où le médecin doit constamment tenir compte dans ses décisions, du droit à la santé mais aussi du droit à avoir un travail de tout travailleur.



Point sur le télétravail

Nous vous proposons ici un rappel sur le télétravail dans la mesure où il s'agit d'un aménagement de poste régulièrement proposé par le médecin du travail.

Selon l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne : « Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

En dehors de circonstances exceptionnelles, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de mise en œuvre du télétravail. Elle dépend d'un accord passé entre les parties prenantes : employeurs / employés. Elle peut être définie par un accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur.

A l'issue d'une visite médicale, l'employeur est-il lié par l'avis du médecin du travail préconisant la mise en place d'un télétravail ?

Le télétravail est, sur avis du médecin du travail, une mesure en soi d'aménagement du poste du collaborateur en raison de son état de santé (notamment pour les personnes qui rencontrent des problèmes de mobilité ou qui sont touchées par une maladie chronique invalidante). Dans ce cas, sa mise en place s'impose à l'employeur, avec les mêmes conséquences et voies de recours que toute préconisation d'aménagement de poste.

Une Cour d'appel a ainsi déjà jugé que « l'employeur n'avait en l'espèce, pas d'autre choix que d'imposer le télétravail puisqu'il s'agissait d'une préconisation du médecin du travail assortissant expressément son avis d'aptitude avec réserve ». De ce fait, « son refus l'exposait à un manquement à son obligation de sécurité » (CA Reims, 6 janvier 2021, n°19/02431).

De plus, la Cour de cassation a relevé que peu importe que l'employeur n'ait pas mis en place de télétravail dans l'entreprise, l'avis du médecin du travail s'impose dès lors que le poste le

permet. Elle a notamment rajouté que les préconisations du médecin du travail ne doivent pas être relayées au rang d'avis ou de simple consultation, mais sont de véritables obligations à la charge de l'employeur (**Cass. Soc., 29 mars 2023, n°21-15.472**).

Le télétravail préconisé par le médecin du travail ouvre droit à l'indemnité compensatrice d'occupation du domicile (**CA Paris, 21 décembre 2023, n°20/05912**).

Par ailleurs, un accord d'entreprise prévoyant un minimum/maximum de jours de télétravail ne s'impose pas au médecin du travail qui reste indépendant dans sa préconisation d'aménagement, au regard de l'état de santé du salarié concerné.

4. Les conséquences juridiques en cas d'une mauvaise utilisation de l'annexe 4

4.1. La responsabilité de l'employeur et ses recours

S'il reste « passif » dans la mise en œuvre des préconisations médicales, l'employeur est susceptible d'être mis en cause à divers égards.

- **Mise en œuvre effective des préconisations par le salarié :**

Le salarié « apte avec réserves » peut prendre l'initiative d'appliquer les préconisations du médecin du travail, en cas de carence de l'employeur. C'est ainsi que la Cour de cassation a validé le fait pour un salarié d'avoir limité la durée de son travail à celle préconisée par le médecin du travail sans commettre de faute grave (**Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-35.371**).

- **Reconnaissance d'un manquement à l'obligation de sécurité :**

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de chacun de ses salariés en application de l'article L.4121-1 du code du travail. L'employeur doit en effet prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de chaque salarié (**Cass. Soc., 28 février 2006, n°05-41.455 ; Cass. soc., 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24.444**).

Si l'employeur s'abstient d'appliquer les préconisations du médecin du travail concernant un salarié, il manque à son obligation de sécurité et peut être condamné à verser des dommages et intérêts à ce dernier (**Cass. Soc., 27 septembre 2017, n°15-28.605 ; Cass. Soc., 24 octobre 2018, n°17-18.753 ; Cass. Soc., n°19-17.503 20 janvier 2021 ; Cass. Soc., 20 octobre 2021, n°20-14.232**).

De ce manquement pourra être reconnu la faute inexcusable de l'employeur qui tient son fondement dans les « arrêts Amiantes » du 28 février 2002 (**n°00-11.793**). Rappelons que la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, en cas d'AT/MP, dès lors que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et n'a rien fait pour l'en préserver. Or, la conscience du danger est évidemment établie dès lors qu'un employeur n'a pas respecté des préconisations émises par le médecin du travail. La Cour de cassation rappelle par ailleurs qu'« il est interdit à l'employeur de prendre des mesures qui

auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et sécurité des salariés » (**Cass. Soc., 5 mars 2008, n°06-45.888**).

- **Reconnaissance d'un harcèlement moral :**

Le non-respect des préconisations du médecin du travail sur l'aménagement de poste de travail peut caractériser un harcèlement moral de la part de l'employeur, à condition que la carence de l'employeur caractérise « des agissements répétés » (**Cass. Soc., 3 février 2016, n°14-26.671 ; Cass. Soc., 12 juillet 2022, n°20-23.367**).

- **Possibilité de prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire :**

Le non-respect des préconisations médicales peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, dès lors qu'il s'agit d'un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat (**Cass. soc., 28 janvier 2016, n° 14-15.374 ; Cass. soc., 7 janvier 2015, n° 13-17.602**).

Cela peut également justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, dans les mêmes conditions (**Cass. Soc., 12 juillet 2022, n° 20-23.367**).

Afin d'éviter l'une de ces situations, l'employeur dispose de deux solutions de recours lorsqu'il se retrouve en difficulté pour appliquer les préconisations du médecin du travail. Il peut :

- ✓ **Demander (chaque fois que nécessaire) des précisions auprès du médecin du travail et solliciter un autre avis :**

Cass. Soc., 24 mai 2023, n°21-23.941 : Cet arrêt démontre la complexité de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail lorsque celles-ci sont incompatibles avec la nature du poste occupé par le salarié. La Cour de cassation rappelle à l'employeur de solliciter un nouvel avis du médecin du travail pour trouver un aménagement compatible ; A propos d'un cadre dirigeant déclaré « *apte à son poste, sous réserve d'une poursuite du travail à mi-temps seulement, au rythme de deux ou trois jours de travail par semaine ; lors des semaines comptant trois jours de travail, intercaler un jour de repos pour ne pas travailler trois jours de suite* » avec nécessité de « *limiter les contraintes de travail par exemple en limitant le périmètre des responsabilités* » lui étant confiées.

Cass. Soc., 28 janvier 2010, n°08-42.702 : La Cour de cassation rappelle qu'en cas de difficulté de compréhension ou de mise en œuvre des propositions du médecin du travail, l'employeur peut le solliciter pour préciser ses propositions ou se prononcer sur la compatibilité de la solution envisagée avec l'état de santé du salarié ; A propos d'un avis d'« *aptitude au poste d'électro mécanicien sans port de charges lourdes, sans travail en hauteur, sans station debout prolongée et sans effort important* ».

CA Versailles, 14 décembre 2022, n°20.02668 : La Cour d'appel a considéré que « Lorsque le médecin du travail émet une réserve, si floue ou imprécise soit-elle, l'employeur doit s'en rapprocher pour vérifier si les mesures qu'il envisage de prendre sont conformes aux souhaits médicaux. Au surplus, si le salarié conteste la compatibilité

du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis de celui-ci. »

✓ **Contester l'avis d'aptitude :**

S'il estime que les préconisations du médecin du travail sont inapplicables, l'employeur peut contester son avis selon la procédure prévue par l'article L. 4624-7 du code du travail (décrite plus précisément ci-dessous).

4.2. Les conséquences pour le salarié et ses recours

Les réserves émises par le médecin du travail lors d'une aptitude au poste de travail, s'imposent autant à l'employeur qu'au salarié. De ce fait, le salarié doit respecter les recommandations médicales émises par le médecin du travail afin de protéger sa santé et sa sécurité, ainsi que celles des autres (**C. trav., art. L. 4122-1**).

Il arrive que le salarié ne soit toutefois pas d'accord avec les réserves émises par le médecin du travail notamment si le salarié considère que les réserves ne sont pas compatibles avec son état de santé et son poste de travail, sont injustifiées ou excessives. Dès lors, lorsqu'un médecin du travail émet un avis d'aptitude avec réserves, le salarié peut contester cet avis et exercer un recours contre l'avis médical (**Cass. soc., 13 avril 2016, n° 15-10.400**) en arguant que les réserves émises ne sont pas justifiées ou que le poste de travail doit être adapté pour prendre en compte ces réserves.

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, la contestation par le salarié ou l'employeur des avis d'aptitude ou d'inaptitude, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, se fait devant le Conseil de prud'hommes (CPH) saisi, depuis le 1^{er} janvier 2020 date d'application de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019) selon la procédure accélérée au fond (**C. trav., art. L.4624-7**).

Le recours devant le CPH doit être introduit dans **un délai de 15 jours** à compter de la notification de l'avis aptitude/inaptitude. En l'absence de contestation dans les délais, l'avis du médecin du travail s'impose aux parties (employeur et salarié) et aux juges (**Cass. soc., 7 décembre 2022, n° 21-23.662**).

Par ailleurs, lorsque le salarié conteste la mise en œuvre des recommandations du médecin du travail aménageant son poste au regard de son état de santé, l'employeur doit alors solliciter un nouvel avis médical (**Cass. soc., 4 novembre 2021, n° 20-17.316**). Comme rappelé précédemment, le salarié peut également prendre l'initiative d'appliquer lui-même les préconisations du médecin du travail en cas de carence de l'employeur (**Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-35.371**, à propos d'une réduction du temps de travail).

4.3. Les conséquences pour le médecin du travail

La contestation d'un avis médical ne tend pas à faire juger un manquement du médecin du travail mais à obtenir un nouvel avis. En conséquence, le médecin du travail n'est pas parti au litige (**C. trav., art L. 4624-7, al 1^{er}**). Toutefois, le médecin du travail doit être informé de la contestation, par l'employeur.

METHODOLOGIE D'ANALYSE DES PRECONISATIONS

La méthodologie repose sur une analyse croisée entre des médecins du travail et des juristes de 4 451 préconisations rédigées dans les annexes 4 par des médecins du travail.

L'ensemble des 12 SPSTI des Hauts-de-France ont été informés du projet par l'ISTNF fin 2023 et sollicités pour transmettre à l'ISTNF, de façon anonyme avec l'information du type de visite, les préconisations d'aménagement de poste rédigées sur les annexes 4 durant le mois de septembre 2023. Début 2024, l'ISTNF a recueilli plus de 4 400 préconisations extraites directement des logiciels métiers de 6 SPSTI sur le mois de septembre 2023. Le nombre de préconisations alors recueillies était suffisant pour l'analyse, les autres SPSTI en ont été informés. Sur les fichiers réceptionnés, aucune information permettant d'identifier l'émetteur des préconisations, l'entreprise et le salarié, n'a été fournie par les SPSTI. Ces annexes ont été colligées par l'ISTNF dans un fichier unique ne permettant plus l'identification du SPSTI lors de l'analyse.

L'analyse et les différentes étapes suivantes ont été réalisées en collaboration avec l'Université de Lille et des médecins du travail membres du réseau régional PDP Santé Travail Hauts-de-France.

L'analyse des annexes 4 a été réalisée en plusieurs étapes :

1° Définition d'une première liste de critères de qualification des préconisations sur un échantillon de 1 500 préconisations avec l'appui du *Pr FANTONI QUINTON Sophie* (Université de Lille). Initialement une dizaine de critères avait été retenue et d'autres critères écartés car ne concernant que trop peu d'avis (par exemple les préconisations prenant le pas sur le pouvoir d'organisation de l'employeur sans que les restrictions et capacités fonctionnelles n'aient été précisées comme des préconisations assignant le salarié dans une zone géographique déterminée sans autre précision).

2° Echanges sur les critères d'analyses initialement définis au regard des pratiques à partir de quelques exemples extraits du recueil des préconisations, avec le groupe de travail contributeur cité plus haut, animé par *Mireille SURQUIN*. Une liste de 5 critères est finalement retenue par regroupement des critères initiaux (cf. chapitre suivant).

3° Cotation des avis en double aveugle de l'ensemble des préconisations selon les critères définis, par une stagiaire en Master 2 de Droit Social (*GOMES Eliana, ISTNF*) et par un interne en médecine du travail (*Dr N'GUESSAN Christian, Université de Lille*). Chaque préconisation pouvant se voir attribuer un ou plusieurs critères.

4° Confrontation des analyses respectives d'Eliana Gomes et de Christian N'Guessan, avec l'expertise du *Pr FANTONI-QUINTON Sophie*, du *Dr GUDIN Marie-Aude* et de *Mireille SURQUIN*. Discussion autour des écarts d'analyse permettant une harmonisation de la

compréhension des critères et de leur interprétation par les deux analystes. Nouvelle analyse et cotation en double aveugle.

5° Classement des préconisations selon :

- Le type de visite à l'origine de l'annexe 4
- Le type d'aménagement : physiques-matériel/ organisationnel et/ou temps de travail/ télétravail (ce dernier ayant été isolé car numériquement très présent)
- Les critères de qualification des préconisations.

6° Présentation des résultats de l'analyse, comportant :

- La classification des 4 451 préconisations recueillies, en fonction des critères définis ci-dessus.
- Des observations et propositions de reformulation à partir d'exemples tirés du recueil de données.

LISTE DES CRITERES D'ANALYSE ET LEUR DEFINITION

1. Imprécisions, difficulté de compréhension et d'application pour l'employeur

Les préconisations **grammaticalement incorrectes** difficilement compréhensibles du fait de fautes de grammaire, de ponctuation ou l'utilisation d'expression anglaise ou de sigle.

Exemple : « prolongation **full tt** pdt 3 mois, à revoir à échéance. »

Les préconisations **comportant un vocabulaire non vulgarisé** comme les termes médicaux sources d'incompréhension chez les employeurs.

Exemple : « Pas de travaux comportant habituellement des mouvements répétés de préhension ou d'extension de la main sur l'avant-bras ou des mouvements de **pronosupination**. Pas de port de charges > 10 kg. »

Les préconisations **comportant des imprécisions sur la temporalité** ayant une date de fin imprécise dans le temps ou avec une mention renouvelable mais sans périodicité indiquée.

Exemple : « - Pas de port de charge > 5 kg

Les préconisations **comportant des imprécisions sur la quantification ou la caractérisation** c'est-à-dire faisant référence à une action sans donner suffisamment de précisions à l'employeur pour leur mise en œuvre concrète.

Exemple : « Pas d'effort **intense** - Pas de port **répété** de **charges lourdes** A revoir dans 1 mois. »

2. Induction d'un doute sur la force d'obligation de l'avis du médecin du travail

Les préconisations utilisant le conditionnel et l'utilisation de termes introduisant un choix ou un doute pour l'employeur. L'employeur est lié par l'avis du médecin du travail et ne doit pas pouvoir l'interpréter ou douter.

Exemple : « Limiter **autant que possible** la conduite de nuit. »
« Actuellement, **il paraît souhaitable** de maintenir une activité dans le cadre d'un télétravail/travail à domicile exclusif. A revoir dans 4 mois et avant si besoin. »

3. Informations ne relevant pas de l'annexe 4 et emportant des difficultés juridiques

Les préconisations comportant des informations relevant d'échanges avec l'employeur ou l'inscription de commentaires sans faire de préconisations. Ce critère regroupe notamment tout rappel de droit non exhaustif, la mention d'aptitudes spécifiques demandées par l'employeur, et des équipements de protection individuelle non justifiés par l'état de santé particulier du salarié (et surtout non suffisants). Ce critère reprend notamment le cas où la délivrance de l'annexe 4 est inutile.

Exemple : « Pas de contre-indication à la reprise au poste habituel. »
« faire examen médical demandé, rendez-vous dans un mois. »
« sans restriction avec port de chaussures de sécurité »

4. Les changements de postes ou inaptitude déguisée

Les préconisations mentionnant un autre poste que celui occupé par le salarié (alors qu'il existe une procédure et une annexe spécifiques pour émettre un avis d'inaptitude) ou comportant des aménagements manifestement trop importants pour maintenir le salarié à son poste.

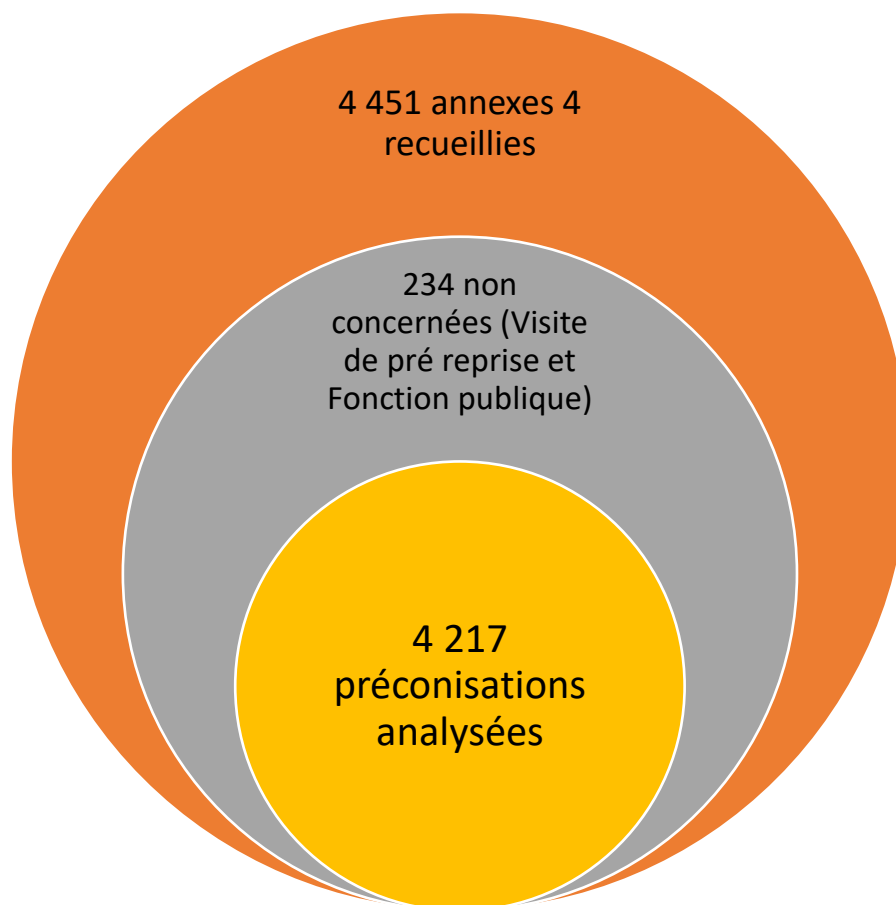
Exemple : « reprise au poste de conducteur receveur contre indiquée. le poste d'agent Prévention ambiance sécurité fraude adapté et à temps complet. a revoir en mai 2024. »

5. Rupture du secret médical ou l'atteinte à la vie privée du salarié

Les préconisations faisant mention de l'invalidité, du statut RQTH du salarié, d'une sollicitation de Cap Emploi ou d'une maladie du salarié.

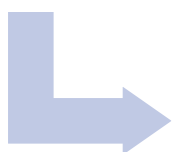
Exemple : « **Invalidité** catégorie 2. Temps partiel 50%. »
« INTERVENTION **CAPEMPOI** DEMANDEE POUR AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL ET DU VEHICULE. »

RESULTATS DE L'ANALYSE DES ANNEXES 4



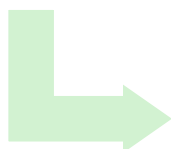
4 217

• Préconisations analysées



441

• Analyse ne faisant pas consensus



829

• Préconisations ne posant aucune difficulté donc non classées



2 947

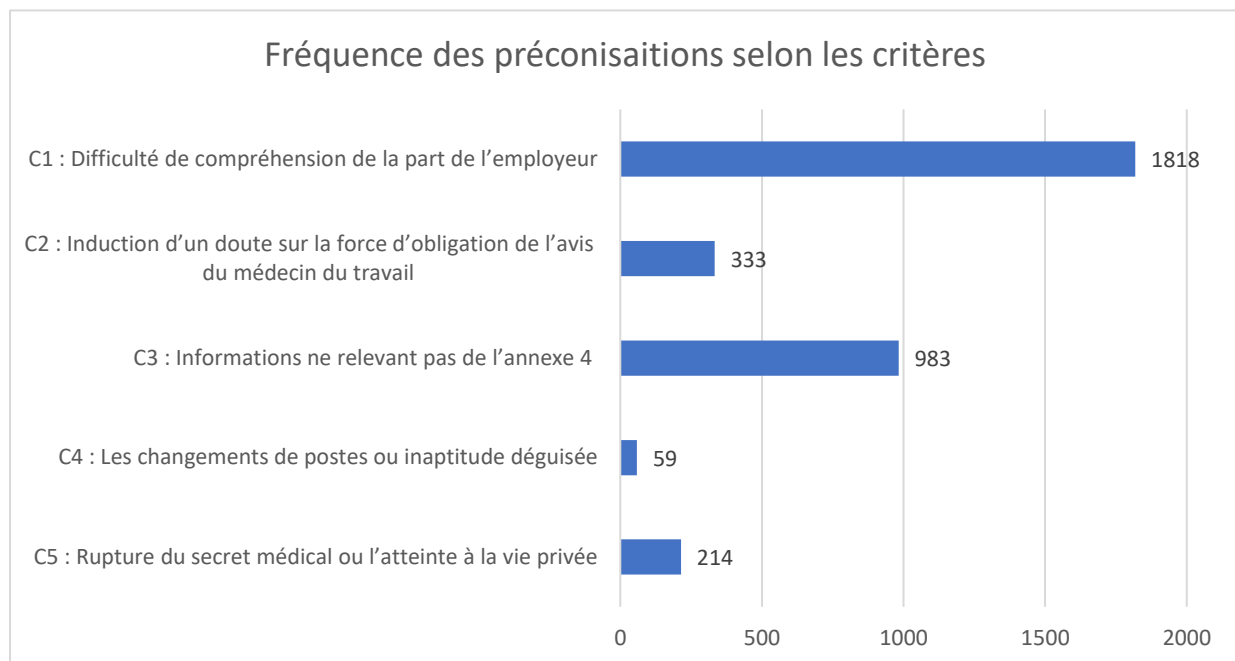
• Préconisation classées par critères

➤ Répartition des annexe 4 par type de visite

Type de visite à l'origine de l'annexe 4	Nombre
Visite de reprise	1 564
Visites à la demande	1 811
Examen médical+VIP+Intermédiaire+Mi-carrière	479
Visites initiales	363
Total	4 217

➤ Fréquence des préconisations selon les critères de classification

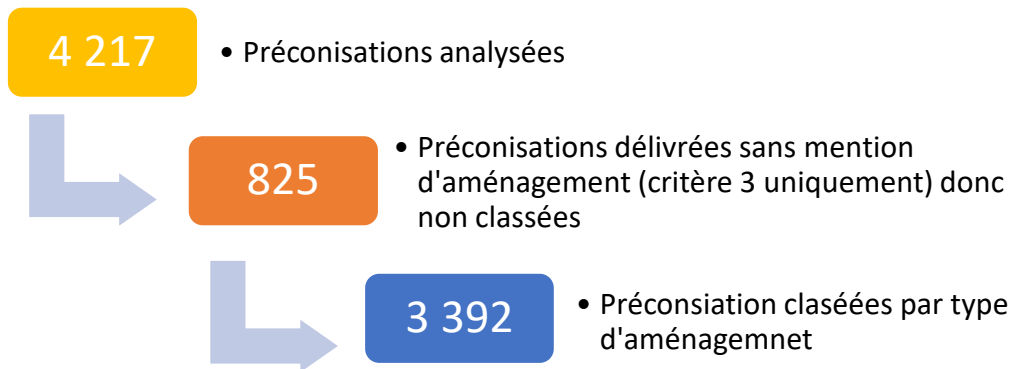
- 2 504 préconisations ne répondent qu'à un seul critère
- 433 préconisations répondent à plusieurs critères :
 - 398 répondent à deux critères
 - 34 répondent à trois critères
 - 1 répond à 4 critères .



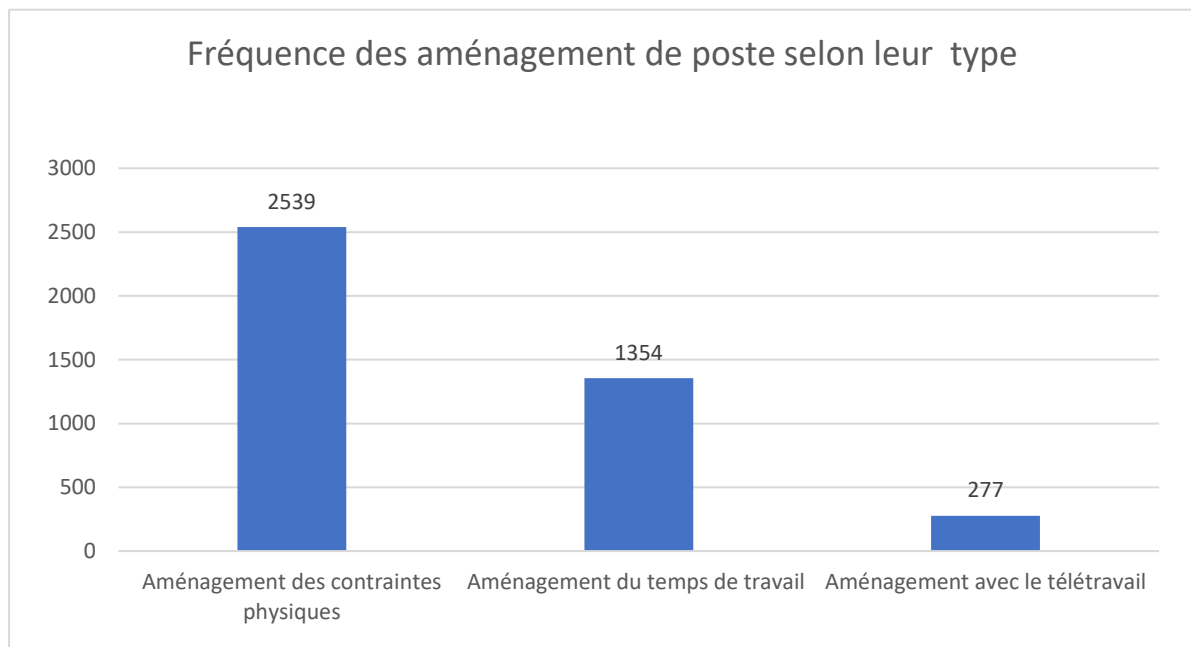
Conclusion de l'analyse par critère de qualification :

La divergence d'analyse par un médecin et par un juriste met en avant l'importance de l'expertise individuelle de chaque situation, de la rigueur dans l'élaboration des préconisations, de se mettre à la place de « celui qui ne sait pas » (l'employeur, le salarié, le juge).

➤ **Fréquence des aménagements de poste de travail préconisés selon leur type**



- 2 508 préconisations ne mentionnent qu'un seul type d'aménagement
- 786 préconisations mentionnent deux types d'aménagement du poste, 30 préconisations mentionnent les trois types d'aménagement
- 68 préconisations ne mentionnent aucun type d'aménagement (critère 3 + critère 4 et/ou 5).




EXEMPLES, OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS DE REFORMULATION

Les tableaux ci-dessous, présentent pour exemples quelques préconisations émises et classées selon les critères définis pour l'analyse.

Les préconisations sont retranscrites intégralement sans modifications, corrections, ajouts ou suppressions de mots, de propositions ou de ponctuations.

Chaque préconisation fait l'objet d'une argumentation appelée « observations » au regard des règles de droit ou de la définition du critère et d'une proposition de reformulation ou précisions à apporter, le cas échéant.


Critère de classification : difficulté de compréhension et d'application pour l'employeur		
Exemples	Observations	Propositions de reformulation ou précisions à apporter
« full télétravail »,	L'utilisation d'un terme anglophone Le manque de précision sur la durée du télétravail	« Je préconise le télétravail exclusif pendant XX temps »
« pas de travail de nuit de jour possible »,	Le manque de ponctuation qui brouille le sens Le manque de précision sur la durée de l'organisation du temps de travail	« Pas de travail de nuit pendant XX temps , le salarié peut uniquement travailler de jour »
« Pas de pronosuppination »	L'utilisation de termes médicaux Le manque de précision sur la durée de la préconisation	« Pas de rotation du poignet pendant XX temps »
« pas de station debout prolongé »	Le manque de précision sur la durée de la position « debout » sur le poste et sur la durée de la préconisation	« Ne pas rester debout pendant plus de XX temps, préconisé pendant XX temps »
« pas de manutention de charges lourdes »;	Le manque de précision sur le type de manutention visée (soulever, pousser, ???) ainsi que sur la durée de la préconisation	« Ne pas porter/pousser/lever/tirer plus de XX kg, pendant XX temps »
« télétravail autant que possible »;	Le manque de précision sur la durée du télétravail et le nombre de jours de télétravail hebdomadaires	« Télétravail XX temps par semaine pendant Y durée »

Critère de classification : induction d'un doute sur la force d'obligation de l'avis du médecin du travail		
Exemples	Observations	Propositions de reformulation ou conseils à apporter
« si possible n'affecter qu'à des postes de journée ou d'après-midi ; à défaut poste de nuit possible »	L'employeur est lié par les préconisations du médecin du travail, dès lors, celui-ci ne doit pas utiliser de formules laissant une possible interprétation de la part de l'employeur, ni même un choix au bénéfice de l'employeur. Les formules laissant un doute pour l'employeur, pourrait l'induire en erreur sur la mise en œuvre de la préconisation ou ne pas l'appliquer du tout. La règle « l'affirmatif vaut impératif » est fondamentale pour faire appliquer une obligation. Il est nécessaire d'utiliser des adjectifs et des verbes affirmatifs. De plus, le médecin du travail ne doit pas laisser la responsabilité au salarié.	« Je préconise le travail de jour pendant XX temps »
« une reprise en temps partiel thérapeutique 1 jour sur 2 serait très bénéfique »		« Une reprise en temps partiel 1 jour sur 2 est nécessaire pendant XX temps »
« - Apte à poursuivre ses taches en faisant attention à la manutention de charges de plus de 20 Kg - Examen médical périodique réalisé en même temps »		« Apte à poursuivre ses tâches en ne soulevant pas de charges de plus de XX kg (...) pendant Y durée »
« Apte à reprendre son travail plein temps en tenant compte de ce qui suit : - Faire attention aux taches nécessitant une élévation du membre supérieur droit au-delà du plan des épaules - Limitation du port manuel de charges à 10 Kg, si plus aide technique/humaine recommandée. »		« (...) Ne pas exécuter de tâches nécessitant une élévation du membre supérieur droit au-delà du plan des épaules. (...) pendant X Durée »
« Pas de manutention lourde seul. Typiquement pas plus de 8 Kg seul, a adapté selon le volume de l'élément à porter : faire confiance au salarié qui connaît ses limites. »		« Pas de manutention de charge de plus de 8 kg, seul pendant X durée »
<p> A savoir, le terme « thérapeutique » ne doit plus être utilisé par le médecin du travail lors de la rédaction d'une annexe 4 car cela est du ressort du médecin traitant. De plus, l'employeur peut refuser le temps partiel thérapeutique. Toutefois, dès lors que le médecin du travail prescrit un « temps partiel », s'impose à l'employeur en vertu de la règle générale d'appliquer les préconisations médicales.</p>		


Critère de classification : informations ne relevant pas de l'annexe 4	
Exemples	Observations
« Au vu de la difficulté de transport quotidien de la bouteille d'oxygène, une solution peut-elle être proposée à la salariée pour permettre un stockage de la bouteille sur site ? »	La forme interrogative incite l'employeur à décider lui-même de la mise en œuvre de la préconisation. De plus, cela relève des échanges entre l'employeur et le médecin du travail.
« A revoir dans 3 mois » « Nécessité d'un échange employeur/médecin du travail. Proposition : le vendredi 27 octobre 2023 à 14h30 au sein de l'établissement située à (ville). Merci de bien vouloir contacter le secrétariat en cas d'indisponibilité pour le report. » « Souris verticale nécessaire pour limiter les sollicitations de la main droite chez une droitrière pour toute demande de renseignement ergonomie@(...).net ou bien s'adresser à l'ergonome de l'entreprise »	Il ne s'agit pas d'une préconisation mais une simple information à destination du salarié et de l'employeur (qui plus est la date de revoyure est mentionnée dans les annexes 1 et 2). Cela ne portera pas préjudice au salarié ni au médecin du travail mais ne doit pas figurer dans l'annexe 4 si cela n'est pas assorti de préconisations. De plus, l'annexe 4 ne sert ni à la prise de rendez-vous ni à échanger des contacts.
« Article L.4624-6 du code du travail : En cas de refus de l'aménagement, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite »	Il ne s'agit pas d'une préconisation mais un rappel de droit sur les obligations de l'employeur. Le rappel de droit n'est pas exhaustif et ne doit pas être indiqué dans l'annexe 4, notamment si l'échange préalable n'a pas eu lieu avec l'employeur.
« mettre à disposition des chaussures de sécurité »	L'employeur a une obligation de mettre en place plusieurs équipements de protection collective (d'abord) et individuelle afin de protéger la santé et la sécurité de ses salariés. La prescription d'EPI adaptés doit être indiqués si elle est justifiée par l'état de santé particulier du salarié (par exemple en matière de gants, des gants en nitrile et non en latex en cas d'allergie au latex). Préconiser un des multiples EPI obligatoire induit un biais potentiel d'interprétation par l'employeur.
« apte CACES 1 3 5 » ; « apte cariste »	S'il s'agit d'aptitudes spécifiques sollicitées par l'employeur auprès du médecin du travail, cela doit faire l'objet d'une fiche d'aptitude.

« Pour information, je n'ai toujours pas reçu l'ensemble des tâches que Monsieur X serait susceptible de réaliser. Dans l'attente, reprendre les avis des 2 dernières fiches. »	La question que l'on se pose est de savoir pourquoi avoir accepté la demande de visite si le médecin du travail est dans l'attente de la liste des tâches.
<p>i Les échanges avec l'employeur n'ont pas lieu d'être mentionnés au sein d'une annexe 4 car ne font pas l'objet d'un aménagement du poste de travail. Toutefois, ces échanges peuvent faire l'objet d'un courrier annexé à l'annexe 4 afin d'informer l'employeur d'une information quelconque rendant nécessaire la mise en place de l'aménagement du poste de travail du salarié.</p> <p>Dans l'annexe 4, ne doit figurer essentiellement que des préconisations pour aider l'employeur dans la bonne application de celles-ci et ne pas le submerger d'informations inutiles comme des articles de droit, ou l'aptitude du salarié à des postes ou activités spécifiques. Toutefois, lorsque ces informations ne sont pas exclusives au sein de l'annexe 4 mais sont rattachées à une préconisation, elles n'ont pas été comptabilisées dans notre analyse et n'entrent pas dans cette catégorie.</p>	

Critère de classification : les changements de postes ou inaptitude déguisée	
Exemples	Observations
« Positionner la salariée sur activité plus sédentaire type analyse en laboratoire, commande de produits ou préparation des essais » ;	Le médecin du travail positionne le salarié sur un autre poste, ou un autre secteur d'activité que son poste initial, ce qui laisse penser à une inaptitude ou changement de poste.
« pas de poste aide contrôle mesures physiques pas de port d'outils au poste mesure usineur, peut faire le poste prenippilage , pourrait être formé au poste conducteur mesures physiques. »	
« Inapte au poste de Conseiller commercial de niveau 2. Inaptitude corroborée par l'échange avec l'employeur et l'étude de poste du 19 septembre 2023. Reclassement souhaitable chez (<i>nom de l'entreprise</i>) après bilan de compétences, à un poste compatible avec ses capacités : envisager un poste à moindre charge, éviter les fonctions commerciales. »	Le médecin du travail aurait dû prévoir des préconisations qui suscitent l'intérêt de changer potentiellement d'activité ou de secteur.

<p>« Visite du 25 septembre 2023. L'état de santé actuel de la salariée nécessite des EPI contre le froid, à fournir : gants, vêtements, chaussures, chaussettes. Limiter les temps d'exposition au froid (manipulation de denrées froides, travail en chambre froide). Compte tenu de l'étude de poste du 29 août 2023, une transition professionnelle doit être envisagée vers un poste évitant les expositions au froid. L'orientation vers un poste d'Assistante éducative de jeunes enfants me paraît adaptée. Une Inaptitude au poste sera envisagée une fois le parcours de reclassement précisé. Adressée à l'assistante sociale (SPST) A revoir dans 2 mois. »</p>	<p>Le médecin du travail doit s'arrêter aux simples préconisations. L'orientation vers l'assistante sociale pour envisager la réorientation professionnelle n'a pas lieu d'être indiqué sur l'annexe 4. Par ailleurs, si un reclassement peut être envisagé, il sera précisé après l'inaptitude et non l'inverse.</p>
<p>« à temps partiel : tiers temps le matin du lundi , mardi , jeudi et vendredi , et sur des métiers de préférence féminins sans plus de 2 heures de cours d'affilée et possibilité de rester sur place si salle vacante entre les cours et maximum 9 heures /semaine .\ »</p>	<p>Quid de la réalisation des cours au vue des nombreuses restrictions et de l'incohérence de celles-ci. Quid des métiers dits « féminins », source de discrimination et de sexisme.</p>
<p> L'annexe 4 fait l'objet d'aménagements de poste de travail lorsque le salarié est encore apte à continuer sur son poste de travail (rappelons que l'aptitude est définie en « négatif » par le Code du travail comme toute situation dans laquelle le salarié n'est PAS inapte ! C'est d'ailleurs le seul régime de l'inaptitude qui entraîne le reclassement, dans les autres situations (d'aptitude) le poste initial du salarié sera aménagé ou transformé. Dès lors, le médecin du travail ne doit pas proposer un reclassement sur un autre poste compatible avec l'état de santé du salarié dans el cadre d'une annexe 4. Par ailleurs, lorsque l'importance et le nombre d'aménagements du poste de travail ne permettent plus factuellement d'occuper le poste initial, se pose la question de l'aptitude du salarié à son poste de travail. Dans les cas où le médecin du travail déclare une inaptitude, cela doit faire l'objet d'une fiche d'inaptitude avant d'établir un reclassement (annexe 3)</p>	

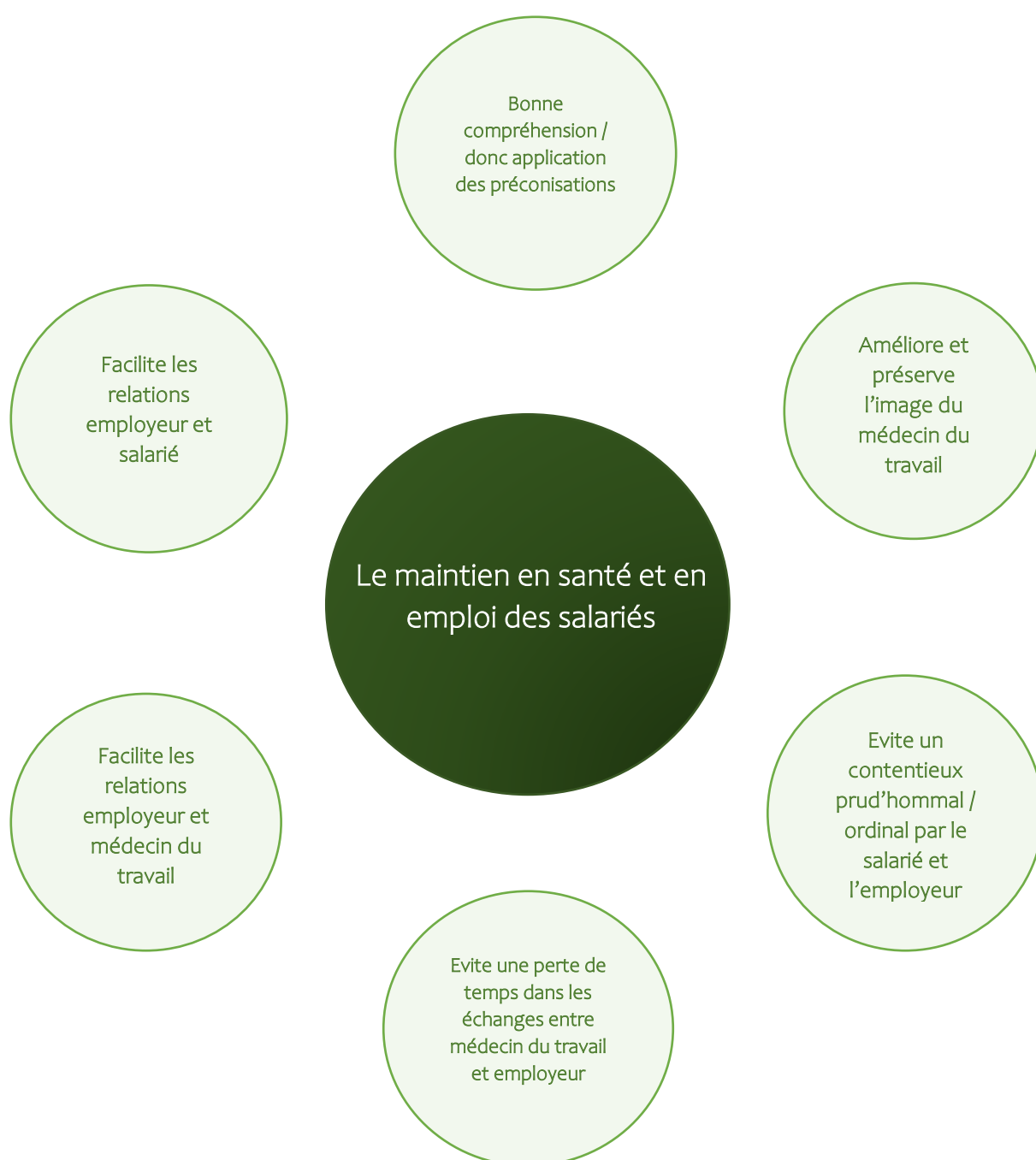
Critère de classification : rupture du secret médical ou l'atteinte à la vie privée du salarié	
Exemples	Observations
<p>« Adressé à l'assistante sociale, demande de RQTH conseillée (dossier remis) »</p>	<p>Les mentions relatives à la vie privée du salarié ne doivent pas faire l'objet d'une annexe 4. L'employeur ne doit pas avoir connaissance d'un potentiel handicap, ou tout élément portant sur la vie privée de son salarié, afin d'éviter toute discrimination au travail.</p>
<p>« Peut reprendre à temps plein. Aménagement du poste de travail avec le CAP emploi nécessaire »</p>	

« Invalidité catégorie 1. Peut reprendre à son poste à 70% avec l'aménagement proposé par le CAP emploi, sous réserve du respect des restrictions permanentes suivantes (...)	La mention d'une vaccination peut porter atteinte à la vie privée du salarié mais elle peut notamment faire discuter une aptitude à l'emploi. Dans certains emplois, quand elle est obligatoire, c'est à l'employeur de vérifier leur validité.
« Sous réserve des vaccinations à jour. »	
<p> Article R. 4127-4 du code de la santé publique « le secret professionnel institué dans l'intérêt des patients s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi. Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris. »</p> <p>Article L.1110-4 du code de la santé publique « Toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement ou service, un professionnel ou organisme concourant à la prévention ou aux soins dont les conditions d'exercice ou les activités sont régies par le présent code, le service de santé des armées, un professionnel du secteur médico-social ou social ou un établissement ou service social et médico-social mentionné au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant. (...) »</p> <p>Le médecin du travail est soumis au secret médical, sous peine de sanction et pourrait engager sa responsabilité civile et pénale par l'article 226-13 du code pénal puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 euros.</p>	

CONCLUSION

La méthodologie de ce travail avec une lecture en double aveugle et les divergences d'appréciation médico-juridiques a permis de mieux circonscrire les difficultés de bien rédiger des préconisations pour le médecin du travail. Ces préconisations doivent être affirmatives (et non suggérées), claires, précises qualitativement et temporellement, rigoureuses, respecter le secret professionnel et être au présent de l'indicatif (et non au conditionnel). Les exemples concrets ici proposés aident à cerner les voies d'amélioration.

POURQUOI AMELIORER LA REDACTION DES PRECONISATIONS ?



Annexe : MODELE ANNEXE 4

21 octobre 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 28 sur 116

Annexe 4

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (art. L. 4624-3 du code du travail)	ENTREPRISE
		Médecin référent

SALARIE(E)	
Nom	Prénom
Date de naissance	

POSTE DE TRAVAIL
OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)
1.
2.
3.

DATE : NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN
--

Document délivré:

- avec l'attestation de suivi en date du :
 avec l'avis d'aptitude en date du :

Echange avec l'employeur en date du :

Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :

Les éléments de nature médicale justifiant le présent document peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).