



Le Journal de l'AST

Édition Mars 2015

A la une : Léa H., 52 ans est déclarée « inapte » par le Médecin du travail

L'Origine de l'intervention

Le Contexte : Léa H., 52 ans est hôtesse de caisse dans une entreprise de la grande distribution. Depuis des mois elle souffre de douleurs aux poignets et aux mains. Son médecin traitant a diagnostiqué un syndrome du canal carpien. Cette pathologie est reconnue comme un trouble musculo squelettique susceptible d'être provoqué par l'activité professionnelle. Après avoir effectué ses démarches auprès de la CPAM, Léa a été reconnue comme atteinte d'une maladie professionnelle. Elle s'est fait opérer des deux poignets et après un arrêt de 3 mois, elle rencontre le médecin du travail pour sa visite de reprise. Celui-ci l'informe qu'au vu de son état de santé et malgré les opérations, la nature de son poste de travail représente un risque trop important pour sa santé. Il ne peut donc pas la déclarer « apte » à reprendre son travail. Après un délai de deux semaines pendant lesquelles Léa est à nouveau placée en maladie, elle rencontre le médecin du travail pour une deuxième visite. Il la déclare inapte définitivement et l'oriente vers l'Assistante sociale du service de santé au travail.

L'accompagnement de L'AST : L'AST rencontre Léa H. rapidement pour dédramatiser la situation, faire le point sur la procédure et sur ses attentes concernant la suite de sa carrière. L'AST commence par expliquer à Léa H. que l'entreprise dispose d'un mois pour trouver une solution de reclassement. Sans solution, l'entreprise devra la licencier. Léa est également informée qu'étant en maladie professionnelle, elle percevra tout au long de cette période une indemnité temporaire d'inaptitude versée par la CPAM. Elle ne souhaite pas quitter l'entreprise et qu'elle envisage d'évoluer sur un poste qui ne sollicitera plus autant ses poignets : hôtesse d'accueil ou agent au service assurance de l'enseigne (besoin d'une formation). L'AST prend contact avec l'entreprise. Après 2 semaines, au regard des postes vacants, de l'état de santé de Léa et de ses qualifications, la DRH propose un reclassement sur un poste d'hôtesse d'accueil. Après avis du médecin, consultation des DP (obligatoire dans le cadre de la maladie professionnelle) et accord de Léa, elle a pu après signature d'un avenant à son contrat, prendre son nouveau poste dans la semaine qui a suivi.

AST et Inaptitude

- =>Émission de l'avis d'inaptitude.
- =>L'avis d'inaptitude est remis en main propre au salarié par le Médecin du travail ainsi qu'une lettre type expliquant la procédure légale.
- =>Pour l'employeur, l'avis d'inaptitude est faxé puis envoyé en recommandé avec accusé de réception. L'accusé de réception du courrier ainsi que le fax envoyé seront joints au dossier médical du salarié.
- =>Le salarié comme l'employeur disposent de deux mois pour contester par lettre recommandée la décision d'inaptitude auprès de l'inspection du travail.
- =>Le médecin du travail signale la situation d'inaptitude à l'AST du service de santé au travail.
- =>L'AST entre en contact avec l'employeur. Elle peut en cas de besoin apporter des réponses à l'employeur sur la législation, les obligations et les démarches à entreprendre dans le cadre de l'inaptitude. L'entrée en contact avec l'employeur permet également à l'AST de connaître les intentions de l'entreprise vis-à-vis de l'employée (reclassement en interne, formation, licenciement...).
- =>L'AST se met à disposition du salarié déclaré inapte définitivement à son poste de travail et l'accompagne dans son orientation et dans ses démarches administratives. Rôle de relais avec l'entreprise et si besoin sollicitation de son réseau de partenaires externes.
- =>L'AST fait un retour au médecin du travail du suivi du salarié pour lesquels un signalement a été effectué (fiche de suivi spécifique).
- =>L'AST enregistre les éléments de la situation ce qui permet d'assurer le suivi des données quantitatives et qualitatives concernant les avis d'inaptitude établis par les médecins du service.

Que faut-il retenir de cette action:

- =>Un accompagnement médico-social rendu possible par une collaboration étroite entre médecin du travail et assistante sociale
- =>Une analyse globale de la situation de la salariée par l'assistante sociale permettant un accompagnement et une orientation adaptée
- =>Un important rôle de relais de l'AST entre la salariée, l'entreprise et le médecin du travail
- =>Une bonne circulation de l'information pour une prise en charge rapide et appropriée des besoins de la salariée tout en limitant l'impact sur l'organisation de l'entreprise.
- =>Un moyen d'éviter un licenciement synonyme de coûts financier et humain pour l'entreprise.

Pour plus d'informations

<http://vosdroits.servicepublic.fr/particuliers/F726.xhtml>

Lexique

AST : Assistante Sociale du Travail / **DP :** Délégués du personnel/
CPAM : Caisse Primaire d'assurance Maladie