

lui-même soit par l'employeur (C. trav., article R. 4624-35).

En effet, si le médecin du travail est en désaccord avec la décision prise par l'inspecteur du travail, notamment parce qu'il dépose d'autres éléments médicaux et/ou professionnels (tenant aux conditions et à l'environnement de travail...), alors à l'occasion d'une nouvelle visite médicale ultérieure, le médecin du travail a le "droit" (au regard du **principe déontologie de l'indépendance médicale de ses décisions (article 95 du Code de déontologie médicale)**) de maintenir sa position initiale, et cela malgré une décision différente de l'inspecteur du travail.

**Article 95 (CSP, art. R. 4127-95)**

Le fait, pour un médecin, d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, à une Administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé, n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce.

A notre sens, les deux courants jurisprudentiels ne sont pas incompatibles, mais complémentaires.

Une distinction doit être faite, en effet, entre **la portée de la décision de l'inspecteur du travail** (envisagée par le CE) et la validité **de la procédure de constatation de l'inaptitude** du salarié, qui doit être effectuée, coûte que coûte, selon la Cour de cassation en **deux examens médicaux** espacés de 2 semaines (à l'exception des procédures réglementairement prévues en un seul examen médical en application de **l'art. R. 4624-31, alinéa 5**).

L'arrêt du **16 mars 2016** de la Chambre sociale de la Cour de Cassation **incite indiscutablement à s'orienter vers le**

**respect du formalisme réglementaire**, même si, en pratique, il peut aboutir à une lourdeur administrative, notamment en cas de contestations successives des deux avis d'(in)aptitudes rendus lors de chacun des examens réglementaires. En effet, dans cette configuration, rien n'empêcherait le médecin du travail de maintenir sa position, en dépit de l'infirmité de son premier avis par l'inspecteur du travail.

**E**n conclusion, compte tenu de l'importance des conséquences que pourrait engendrer le non-respect du formalisme de la procédure d'inaptitude, pour l'employeur adhérent, et par ricochet au SSTI, notamment en cas de licenciement fondé sur procédure irrégulière, il est prudent de s'aligner sur les exigences posées par la Cour de Cassation en conseillant aux employeurs et salariés de ne pas s'affranchir d'organiser, ou le cas échéant, de se présenter au second examen médical organisé dans le cadre de la procédure d'inaptitude, y compris lorsque le premier avis a été contesté et a fait l'objet de déclaration d'inaptitude par l'inspecteur du travail. ■

**Affichage**

**Allègement des obligations des employeurs**

*(Décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatifs à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'Administration)*

**D**ans la lignée de la politique de simplification des obligations d'affichage, deux décrets du 20 octobre dernier remplacent, notamment, les obligations des employeurs en matière d'affichage par des obligations de communication par tout moyen aux salariés concernés, plus adaptées aux moyens de communication modernes.

Les principales dispositions, concernant les SSTI, sont les suivantes :

➤ **Règlement intérieur**

Le règlement intérieur doit être désormais porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche. Auparavant, l'employeur devait l'afficher *"à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche"*.

➤ **Dispositions relatives à l'égalité de rémunération**

Idem que précédemment, les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, telles que prévues aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail, doivent être portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail mais également désormais aux candidats à l'embauche.

A noter que le non-respect de cette obligation est sanctionné, comme l'ancienne obligation d'affichage, par l'amende prévue par les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe.

➤ **L'ordre des départs en congés payés**

L'ordre des départs en congés payés faisait l'objet jusqu'à présent d'un affichage dans *"les locaux normalement accessibles aux salariés"*, il peut désormais être communiqué par tout moyen par l'employeur.

La raison sociale et l'adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont

affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et ceux relevant du bâtiment et des travaux publics jusqu'ici affichées *"à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise où s'effectue le paiement des salariés"* sont également désormais communiquées par tout moyen aux salariés.

➤ **Conventions et accords**

L'affichage des conventions et accords n'est aussi plus obligatoire. En effet, l'obligation de communication par tout moyen s'applique à l'avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement, jusqu'ici affiché aux *"emplacements réservés aux communications destinées au personnel"*.

**I**n fine, la liste des documents pour lesquels l'employeur est tenu à une obligation, non plus d'affichage, mais de communication par tout moyen, se trouve allongée par les deux décrets précités. L'employeur peut donc désormais utiliser, par exemple, l'intranet du SSTI, ou procéder à un envoi par mail. ■