



## La Médecine du Travail

### Préambule :

#### I. La volonté politique d'améliorer la sécurité et la santé des salariés au travail

La Principauté s'est dotée depuis longtemps de dispositifs visant à améliorer la sécurité et la santé du salarié au travail.

• Le 22 décembre 1955, en séance publique du Conseil National, Monsieur Louis CARAVEL déposait une proposition de loi tendant à étendre à tous les travailleurs salariés, les dispositions de la loi n° 538, du 12 mai 1951, portant création et organisation d'un service d'inspection médicale des scolaires, apprentis et sportifs.

Monsieur Louis CARAVEL reconnaissait que : *"l'industrialisation progressive de notre Pays à laquelle nous assistons se traduit, évidemment, par un accroissement de la main d'œuvre employée. L'application de nouvelles techniques industrielles... pose de nouveaux problèmes médico-sociaux, dont il convient de rechercher les solutions à la lumière de l'expérience des pays membres d'organisations internationales"*.

Il faisait référence aux pays membres de l'Organisation Internationale du Travail qui avait adopté et adapté à leurs besoins la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944. Par cette déclaration, la conférence internationale du travail recommandait *"à tous les peuples du monde de mettre en œuvre des programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations"*; conception qui devait être confirmée par une recommandation du Bureau International du Travail, véritable guide pour les gouvernements selon Monsieur Louis CARAVEL.

Monsieur Louis CARAVEL estimait qu'il convenait d'adapter à la structure économique et sociale de la Principauté lesdites recommandations. Le premier objet de sa proposition de loi visait donc à *"étendre, à tous les travailleurs salariés, les dispositions de la loi n° 538 du 12 mai 1951, portant création et organisation d'un service d'inspection médicale des scolaires, apprentis et sportifs"*.

La Médecine du Travail qu'il nomme à l'époque *"l'Inspection Médicale des Travailleurs"*, était devenue selon lui une nécessité, afin de :

– faire subir un examen médicalement complet à tous les salariés au moment de l'embauchage en vue d'éviter l'affectation d'un salarié à un emploi qui dépasserait ses possibilités physiques, ou d'éviter qu'un danger grave puisse exister pour lui ou ses camarades, en raison d'une affection pathologique.

– d'effectuer un contrôle médical périodique des salariés, afin de déceler les premiers symptômes des maladies professionnelles chez les travailleurs qui y sont exposés... et qu'ils ne soient pas *"diminués par la suite dans leur capacité de travail"*.

– de surveiller, en matière d'hygiène, les conditions de travail des salariés en vue d'appeler l'attention du chef d'entreprise et des services chargés de l'application de la réglementation en vigueur sur les améliorations possibles des conditions de travail.

• Ce n'est que le 30 décembre 1957, suite à un projet de loi présenté par le Gouvernement Princier, que le Conseil National a voté la loi n° 637 créant et organisant la Médecine du Travail.

Le projet de loi trouvait son origine dans la proposition de loi de Monsieur Louis CARAVEL et, comme le soulignait le rapporteur de la Commission des Intérêts Sociaux et Affaires Sociales à l'époque, Monsieur René Sangiorgio, *"le but principal reste le même et il apparaît éminemment souhaitable que la haute portée de ce nouveau progrès social puisse se concrétiser rapidement."* "La Médecine du Travail, en effet, dont le rôle, exclusivement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs, du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé représente une étape marquante dans notre droit social."

Comme Monsieur Louis CARAVEL, le rédacteur du projet de la loi n° 637 prenait en considération *"l'évolution technique, économique et sociale de la plupart des Nations, l'Organisation Mondiale de la Santé et l'Organisation Internationale du Travail"* qui avaient *"recommandé, à plusieurs reprises, d'assurer la protection de la santé des travailleurs par l'institution de la Médecine du Travail"*.

Le Secrétaire Général, en séance publique, précisait que *"l'instauration de cette discipline marque un progrès considérable dans la civilisation industrielle du monde occidental"* car *"en effet, elle tente aussi bien à perfectionner l'orientation professionnelle et l'utilisation rationnelle de la main d'œuvre qu'à établir la surveillance médicale du salarié"*.

Les rédacteurs du projet de loi assignaient à la Médecine du Travail trois objectifs :

- assurer l'hygiène des entreprises,
- permettre l'adaptation des hommes à leur travail et l'adaptation des techniques à l'homme,
- de surveiller médicalement les travailleurs.

#### II. L'adoption de la loi n° 637 et de l'ordonnance n° 1857

##### • Création de l'Office de la Médecine du Travail

Suite au projet de loi présenté par le Gouvernement Princier, le Conseil National a voté la loi n° 637 tendant à créer et organiser la Médecine du Travail, le 11 janvier 1958, qui a été complétée par l'ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 relative à l'organisation et au fonctionnement de la Médecine du Travail.

La loi n° 637 a créé l'Office de la Médecine du Travail qui est le seul organisme de droit privé concessionnaire d'un service public de l'État chargé de la médecine préventive du travail des salariés du secteur privé. Conformément à l'article 3 de la loi n° 637, l'Office de la Médecine du Travail a été placé, dans le texte, sous la tutelle du Département de l'Intérieur. Or, suite à la création du Département des Affaires Sociales et la Santé en 2005, la Médecine du Travail lui a été confiée. L'Administration, la gestion financière et le fonctionnement de l'Office sont assurés par un comité qui est présidé par le Conseiller - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé. Le secrétaire de ce comité, nommé à ses fonctions par ordonnance souveraine, dirige l'office ; il le représente en justice et dans tous les actes de la vie civile. Cette fonction est assurée à ce jour, par le Directeur du Travail, Madame Pascale PALLANCA.

## • Les objectifs de l'Office de la Médecine du Travail et les fonctions du Médecin du Travail

La loi n° 637 fixe les objectifs de l'Office de la Médecine du Travail dans son article 2 qui dispose que : *"Cet organisme a, notamment, pour objet :*

*1° D'assurer un examen médical approfondi du salarié, avant la délivrance du permis de travail, afin de déceler :*

*a) S'il est atteint d'affections pathologiques, en particulier d'affections contagieuses ou dangereuses pour la collectivité au sein de laquelle il est appelé à travailler;*

*b) S'il est médicalement apte au travail envisagé."*

La visite d'embauche permet ainsi de vérifier l'absence d'incompatibilité entre les exigences du poste de travail à pourvoir et l'état de santé du salarié. Celle-ci est obligatoire, conformément à l'article 5 de la loi n° 637. La non présentation à la visite médicale peut être réprimée pénalement car l'article 8 de ladite loi prévoit que : *"Les personnes qui ne se soumettront pas aux obligations prévues par la présente loi et les ordonnances souveraines prises pour son application ou celles qui feront obstacle à l'application de leurs dispositions seront punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.*

*En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de six jours à un mois pourra être prononcée et l'amende sera celle prévue au chiffre 2 dudit article 26."*

Cet article concerne à la fois les employeurs qui ne permettraient pas aux salariés d'aller aux visites médicales mais également les salariés qui refuseraient de s'y présenter.

L'avis d'aptitude rendu à son issue est nécessaire en Principauté pour la délivrance du permis de travail par le Service de l'Emploi, qui est l'aboutissement de la procédure d'embauche.

La Médecine du Travail joue un rôle très important dans l'obtention du permis de travail. Si elle se prononce défavorablement ou si le futur salarié ne se présente pas à la visite d'embauche, le permis de travail ne sera pas délivré et conformément à l'article 8 de l'Ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 : *"Tout salarié est obligatoirement tenu, préalablement à son embauchage, de se soumettre à l'examen médical prévu au paragraphe premier de l'article 2 de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 susvisée."*

L'ordonnance vient préciser que si le salarié venait à changer d'employeur moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle l'aptitude au travail a été reconnue, il n'aurait pas à subir un nouvel examen, s'il devait travailler dans les mêmes conditions, à moins toutefois qu'il n'appartienne à une profession pouvant être à l'origine d'une maladie professionnelle.

Il faut savoir également que les salariés relevant de professions comportant des risques particuliers sont soumis à des analyses et examens médicaux spécifiques. Pour chaque profession concernée un arrêté ministériel déterminera la nature et les conditions de réalisation de ces analyses et examens médicaux.

L'Office de la Médecine du Travail rajoute sur son site des visites préalables à l'embauche pour certaines professions à risques ou pour les postes de sécurité avant toute affectation (comme par exemple : plongeur sous-marin professionnel... conducteur d'engin... qui renvoient à des arrêtés ministériels) et pour les salariés de moins de 18 ans.

*"2° D'établir la fiche d'aptitude du salarié"*

*"3° De surveiller l'état de santé du travailleur, en le soumettant à des examens périodiques"*

Conformément à l'article 10 de l'Ordonnance n° 1857 : "Tout salarié doit obligatoirement au moins une fois par an se soumettre à un examen médical.

Le salarié de moins de 18 ans doit se prêter à cet examen tous les trois mois au moins.

*Les salariés effectuant des travaux dangereux dont l'énumération sera donnée par arrêté ministériel, les femmes enceintes, les mères d'enfants âgés de moins de deux ans, les mutilés et les invalides feront de surcroît l'objet d'une surveillance particulière.*

*Pour ces cas spéciaux, le médecin restera seul juge de la fréquence des examens à pratiquer.*

*La nature et la périodicité des analyses et examens médicaux spécifiques auxquels doivent se soumettre les salariés relevant de professions comportant des risques particuliers seront fixées par arrêtés ministériels.*

*Les modalités de prise en charge de ces analyses et examens spécifiques seront fixées par arrêté ministériel."*

L'arrêté ministériel n° 77-415 du 28 octobre 1977 vient préciser la liste des travaux dangereux qui nécessitent une surveillance médicale spéciale.

L'Office de la Médecine du Travail prend le soin de préciser sur son site que : *"la visite périodique suite à une convocation de l'Office de la Médecine du Travail permet de prendre en charge et de détecter les pathologies liées au travail à un stade précoce, et (que) sa fréquence varie selon la nature des risques professionnels auxquels le salarié est exposé."*

*"À l'occasion de la visite périodique, le Médecin, au-delà de l'examen médical, informe et conseille le salarié en matière de prévention des risques liés à son emploi. Sur prescription du Médecin du Travail, les infirmiers pratiquent sur place les vaccinations recommandées en santé publique ou obligatoires selon les professions."*

L'Office rappelle également que : *"à partir de 50 ans, un test individuel de dépistage du cancer colorectal est également proposé dans le cadre d'une campagne de prévention de cette maladie organisée par la Principauté."*

### – Les examens complémentaires :

➔ Conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 1857 : "En cas de nécessité, le médecin du travail pourra lors de l'embauchage exiger des examens complémentaires; ceux-ci seront effectués aux frais de l'office. Il pourra en être de même à l'occasion des examens périodiques."

À ce titre, l'Office de la Médecine du Travail précise que : *"l'examen médical est éventuellement complété par des examens complémentaires (audiogramme, dépistage du glaucome, épreuve fonctionnelle respiratoire...). Le Médecin pourra également demander des tests spécifiques réalisés à l'extérieur pour une surveillance médicale adaptée (recherche de substance chimique dans le sang, scanner thoracique...)."*

*"4° D'assurer un nouvel examen analogue à celui visé au chiffre 1 du présent article, après une absence prolongée du salarié ou à la suite d'absences répétées"*

### ↳ La visite de reprise obligatoire :

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 1857 : "Si un salarié interromp son travail soit en raison d'une maladie professionnelle, soit pour cause de maladie non professionnelle provoquant une absence qui excède une durée de trois semaines, soit encore pour des absences répétées, il doit obligatoirement, avant toute reprise de son activité, se soumettre à un examen médical.

*Celui-ci a pour objet, d'une part, de déterminer s'il existe un rapport entre la maladie et les conditions dans lesquelles le salarié travaille, et,*

d'autre part, d'apprécier s'il ne convient pas d'envisager pour l'intéressé un autre genre de travail."

Comme l'explique l'Office de la Médecine du Travail sur son site : "une visite de reprise du travail doit être réalisée après un arrêt de travail de plus de 21 jours, consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un congé maternité ou une maladie non professionnelle. Elle permet de se prononcer sur les capacités à reprendre le travail sur le poste antérieur."

Cette visite de reprise du travail est une obligation à respecter. Le salarié y a droit et doit s'y soumettre et l'employeur ne peut accepter qu'un salarié réintègre son poste de travail après une maladie professionnelle ou une absence de plus de trois semaines, sans avoir au préalable rencontré le Médecin du Travail et obtenu un certificat d'aptitude de reprise de sa part.

Même s'il appartient au salarié de se charger d'organiser son retour dans l'entreprise en contactant la Médecine du Travail pour sa visite de reprise, il est souhaitable en pratique que l'employeur rappelle à son salarié son obligation de se soumettre à cet examen avant de reprendre son travail, et ce, quelques jours avant la fin de son arrêt de travail.

Pour l'Office de la Médecine du Travail, l'employeur est responsable de la santé de son salarié et, à ce titre, il doit veiller à ce que ce dernier se présente aux visites médicales et doit s'assurer qu'il a bien effectué l'examen de reprise. L'Office de la Médecine du Travail suggère la mise en place d'une procédure interne d'informations entre le salarié et l'employeur qui consisterait à demander au salarié de prévenir l'employeur de sa reprise suffisamment tôt afin que ce dernier puisse contacter l'OMT et convenir d'un rendez-vous pour son salarié. À défaut, la reprise pourrait être compromise ou retardée.

Selon l'Office de la Médecine du Travail : "Il est possible de demander une visite de pré-reprise lorsqu'un aménagement du poste de travail est nécessaire pour le retour du salarié. À l'issue de cette visite, une fiche d'aptitude est délivrée par le Médecin du Travail permettant à l'employeur de prendre connaissance d'éventuelles restrictions ou modifications de poste conseillées ou prescrites."

– Les autres visites possibles :

◦ À la demande d'un autre médecin :

**Par ailleurs, selon l'Office de la Médecine du Travail :** "Une visite peut être sollicitée par le Médecin Conseil des Caisses Sociales de Monaco, le Médecin traitant du salarié... lorsqu'il y a des interférences problématiques entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail." "Le Médecin du Travail est alors en mesure, par sa connaissance de l'entreprise, de proposer des aménagements de poste temporaires ou définitifs pour adapter le travail aux capacités du salarié. De la même façon, il peut faire la part de la situation de travail dans la survenue de pathologies chez le salarié (maladie professionnelle, exposition à des produits chimiques et allergies)."

◦ À la demande du salarié :

L'Office de la Médecine du Travail explique également que : "le salarié peut aussi spontanément demander une visite, en cas de problème de santé lié au travail auprès du secrétariat du Médecin du Travail en charge de son entreprise..."

◦ À la demande de l'employeur :

De même l'OMT précise : "qu'une visite à sa demande peut être sollicitée auprès du secrétariat du Médecin du Travail en charge de l'entreprise si l'employeur estime que l'état de santé du salarié peut avoir des répercussions sur la sécurité au poste de travail. (À ce titre, il fait part à son employé des motifs pour lesquels il demande cette consultation,

ainsi qu'au Médecin du Travail avant le rendez-vous, afin que celui-ci aborde la situation en toute connaissance de cause. Dans le strict respect du secret professionnel, le Médecin informe ensuite l'employeur de sa décision d'aptitude.)"

– Rémunération comme temps de travail, du temps passé aux examens médicaux :

Conformément à l'article 13 de l'Ordonnance n° 1857 modifiée par l'Ordonnance n° 2580 du 18 juillet 1961 : "Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, sera rémunéré comme temps de travail alors même qu'il serait pris en dehors de l'horaire de travail."

"5° D'enregistrer les résultats des examens sur des fiches médicales ou de liaison."

"6° De surveiller, en liaison avec l'inspection du travail, l'hygiène générale de l'entreprise et la sécurité des travailleurs."

À ce titre, l'article 14 de l'ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 précise que : "Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des délégués du personnel en ce qui concerne notamment :

1° La surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise, en particulier du point de vue propreté, chauffage, éclairage, vestiaires, lavabos, cantine, eaux de boissons, etc. ;

2° L'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières, les vapeurs dangereuses et les accidents. Le médecin pourra prescrire les prélèvements et analyses des produits nocifs qui seront effectués, aux frais de l'entreprise, par un laboratoire agréé par le ministre d'État ;

3° La surveillance de l'adaptation des salariés aux postes de travail ;

4° L'amélioration des conditions de travail, notamment les constructions et aménagements nouveaux, l'adaptation des techniques de travail à la physiologie humaine, l'élimination des produits dangereux, l'étude des rythmes de travail."

Par ailleurs, il faut savoir que le Médecin du Travail fait partie du Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu par l'article 2 de l'ordonnance n° 4789 du 8 septembre 1971 portant création de comité d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 3706 du 5 juillet 1948.

• Le statut du Médecin du Travail

L'article 4 de la loi n° 637 prévoit que : "Pour l'exercice des fonctions médicales visées à l'article 2 ci-dessus, il ne pourra être fait appel qu'à des docteurs en médecine titulaires d'un diplôme universitaire relatif à la discipline de la médecine et l'hygiène du travail."

Les fonctions relevant de la Médecine du Travail sont exclusives :

- 1) De toute activité de clientèle médicale privée ;
- 2) De la distribution de soins sauf en cas d'urgence caractérisée ;
- 3) De toute perception d'honoraires."

Conformément à l'article 6 de l'ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 : "Les Médecins du Travail sont liés par un contrat passé avec le Président du Comité Directeur :

Aucune des clauses insérées dans ce contrat ne devra être contraire aux prescriptions du Code de déontologie médicale. Ces médecins doivent exercer personnellement leurs fonctions, ils sont soumis, quant à leurs responsabilités civiles, aux règles générales qu'édicte le Code civil."

L'article 7 de ladite ordonnance prévoit aussi que : "Les médecins du travail peuvent être consultés sur toutes les questions d'organisation technique de l'Office de la Médecine du Travail. Ils établissent, dans les formes et conditions prévues par un arrêté ministériel, des rapports qui sont adressés au Président du comité directeur."

## • La loi n° 637 fixe les obligations de l'employeur relatives à la Médecine du Travail

Les articles 6 et 7 de ladite loi obligent tous les employeurs à se faire immatriculer à l'Office de la Médecine du Travail et les rendent responsables du paiement des cotisations dues à l'Office de la Médecine du Travail.

Conformément à l'article 5 de ladite loi, les examens médicaux vus ci-dessus étant obligatoires pour les salariés de la Principauté, l'employeur doit veiller à ce que son personnel les respecte et il est obligé de rémunérer, comme temps de travail, le temps passé aux examens médicaux par le salarié comme déjà précisé ci-dessus.

Conformément à l'article 15 de l'Ordonnance n° 1857, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis du Médecin du Travail.

Enfin, conformément à l'article 8 de la loi n° 637 modifiée par la loi n° 1005 du 4 juillet 1978, l'employeur qui ne se soumettrait pas aux obligations prévues par ladite loi et les ordonnances prises pour son application ou qui ferait obstacle à l'application de leurs dispositions, serait puni de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code pénal et, en cas de récidive, risquerait une peine d'emprisonnement de 6 jours à 1 mois et d'une amende prévue au chiffre II de l'article 26 du Code pénal.

## • La loi fixe des obligations et des droits au salarié

– En matière d'obligations, l'article n° 5 de la loi n° 637 oblige les salariés à se rendre à toutes les visites médicales obligatoires comme vu ci-dessus.

– En matière de droits, l'ordonnance n° 1857, qui complète la loi, dans son article 13-1, confère aux salariés le droit de contester une décision d'un Médecin du Travail devant une Commission médicale. La réclamation doit être introduite par le salarié lui-même dans un délai de 15 jours francs à compter de la date où il a eu connaissance de la décision et elle doit être adressée au secrétaire de l'Office de la Médecine du Travail qui doit provoquer la réunion de la Commission dans les quinze jours suivants.

## III. Le renforcement de la mission de la Médecine du Travail : l'adoption de la loi n° 1348

En 2008, la loi n° 1348, qui vient régler le reclassement des salariés déclarés définitivement inaptes à leur poste de travail par le Médecin du Travail, va venir conférer un rôle prépondérant et plus affirmé au Médecin du Travail dans la détermination de l'inaptitude. Le texte va aller au-delà de la préservation de la santé du salarié en prévoyant des mesures en faveur de la poursuite du contrat de travail, en favorisant le reclassement du salarié.

• Placé au cœur du dispositif, le Médecin du Travail est le seul à pouvoir déclarer l'inaptitude du salarié, au regard des connaissances qu'il a de l'entreprise par les visites de contrôle qu'il est amené à effectuer dans l'année mais également au regard de l'impartialité garantie par son statut.

↳ La déclaration d'inaptitude définitive établie par le Médecin du Travail constitue le fait générateur de tout un processus mis en place par la loi n° 1348 :

– Le Médecin du Travail constate l'inaptitude. L'article 2 de la loi n° 1348 le prévoit expressément : *"La déclaration d'inaptitude définitive est remise en mains propres par le Médecin du Travail à l'issue d'une visite médicale (quelle que soit la visite médicale)".*

– *"Le Médecin du Travail notifie la déclaration d'inaptitude à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dans un*

*délai de 5 jours francs"* et parallèlement, le Médecin du Travail notifie toutes ces pièces à l'Inspecteur du Travail.

– Toutefois, le Médecin du Travail ne se contente plus de constater l'inaptitude et de la déclarer aux parties, il joint à ladite déclaration d'inaptitude un rapport, dans lequel il formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Par ce rapport, le Médecin du Travail devient force de proposition sur les mesures à prendre au sein de l'entreprise pour que le salarié puisse retravailler. **Sa mission est donc renforcée** et comporte pour celui-ci une nécessité de bien connaître l'entreprise, condition essentielle pour satisfaire à sa charge nouvelle.

C'est au vu de ce rapport établi par le Médecin du Travail que l'employeur propose au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. **Autant dire que ce rapport est très important et que la mission du Médecin du Travail est capitale.**

• La loi fait ensuite obligation à l'employeur de rechercher de façon active toutes les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte définitivement à son poste de travail.

Les tribunaux en Principauté se sont prononcés de manière très précise sur tous ces points : Ils ont jugé notamment que l'avis d'inaptitude du Médecin du Travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise, ne saurait dispenser l'employeur de procéder à la recherche des postes de reclassement. Avant de licencier un salarié déclaré inapte, l'employeur doit au préalable rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié et ce, nécessairement, après avoir étudié les possibilités existantes ou pouvant exister au sein de l'entreprise, et ce, en fonction des préconisations de la Médecine du Travail.

– En l'absence de rapport du Médecin du Travail, l'employeur qui n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par l'état de santé du salarié doit tout de même le solliciter auprès du Médecin du Travail.

La Cour d'appel a jugé le 9 octobre 2012 dans une affaire opposant la SAM M. à M. L.B. que : *"si l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyens, il reste que pour pouvoir procéder régulièrement au licenciement, il lui appartient au préalable de rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié, et ce nécessairement après avoir étudié les possibilités existantes ou pouvant exister au sein de l'entreprise en fonction des préconisations de la Médecine du Travail ; que l'avis d'inaptitude du Médecin du Travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise ne saurait dès lors le dispenser de procéder à la recherche des postes de reclassement ; que par suite il doit nécessairement prendre en considération les observations contenues dans le rapport du Médecin du Travail au vu duquel il doit, par application de l'article 3 de la loi n° 1348 proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en effet, sans ce rapport, qui contient tous les éléments relatifs à l'état de santé du salarié et à l'incompatibilité physiquement en résultant, il n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par cet état, l'employeur devant en effet s'assurer que les solutions éventuellement envisagées ne seraient pas de nature à entraîner des dangers pour la santé ou la sécurité de ce dernier..."*

– De même, en présence du rapport du Médecin du Travail comprenant des observations insuffisamment précises, il appartient à l'employeur de demander des informations complémentaires au Médecin du Travail.

Le Tribunal du Travail, le 16 octobre 2014, dans une affaire opposant M<sup>me</sup> A.P. à la société 2 M.P., a condamné un employeur qui avait licencié un salarié qui avait été reconnu par le Médecin du Travail inapte définitivement dans l'entreprise, quel que soit le poste proposé, parce qu'il aurait, malgré ses conclusions, du, selon le tribunal, solliciter le Médecin du Travail afin qu'il formule des indications plus exhaustives, afin de déterminer les éventuelles possibilités de mutations voire de transformations de poste.

## **IV. La volonté de rajeunir les textes exposés ci-dessus**

Soixante ans après la promulgation de la loi n° 637 et presque dix ans après l'adoption de la loi n° 1348, les autorités publiques ont souhaité les révoquer :

### 1. En raison de l'obsolescence de certaines dispositions contenues notamment dans la loi n° 637 :

- Les visites médicales qui ne peuvent plus être assurées selon les obligations légales, tant le nombre prévu est important et en raison des contraintes démographiques actuelles et futures, mais aussi du fait du nombre de médecins du travail formés annuellement en constante diminution ;
- Certaines fonctions citées dans la loi n° 637 qui n'existent plus et qui doivent être supprimées, comme les références au commissaire général de la santé publique ;
- Certaines fonctions qui ont été remplacées, comme la présidence du Comité Directeur, qui était assurée, selon la loi, par le Conseil de Gouvernement de l'Intérieur et, dans les faits, revenait au Conseiller de Gouvernement – Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.

### 2. En raison de l'évolution du monde du travail qui nécessitait l'introduction de nouvelles notions plus en phase avec celle-ci :

À cet effet, un projet de loi n° 945 a été adopté par le Conseil de Gouvernement Princier le 24 novembre 2015 qui a reconnu que la Médecine du Travail "a vu son rôle profondément changer au cours des dernières décennies, sous l'effet de la mutation de l'économie et des importantes évolutions technologiques, sociales et sociologiques qu'a connu, sur la même période, la Principauté". L'exposé des motifs dudit projet de loi a mis en évidence le nombre accru de salariés et la diversification des activités professionnelles ainsi que le développement significatif des maladies professionnelles de nature psychique ou psychiatrique et a souligné le peu d'évolution du cadre législatif de la Médecine du Travail pendant la même période, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 637 du 11 janvier 1958. Le Gouvernement a marqué nettement l'importance "de réaliser une adaptation de la loi en vigueur aux nouvelles réalités de la protection de la santé des travailleurs."

Si le projet de loi n° 945 du Gouvernement Princier entendait "préserver les principes fondamentaux du régime juridique en vigueur de la loi n° 637 (principe d'universalité, caractère obligatoire de la Médecine du Travail, objectif de prévention assigné à l'action des médecins du travail)" il se voulait également "tourné vers l'avenir en posant des règles nouvelles propres à répondre aux besoins futurs...".

• Aussi, le projet de loi n° 945 fait évoluer la structure de l'Office de la Médecine du Travail par l'instauration d'une équipe pluridisciplinaire. Il adapte ainsi l'esprit de la loi aux contraintes actuelles tenant compte de l'incapacité à multiplier les visites médicales. Il entend améliorer l'efficacité des actions du Médecin du Travail ; la consultation médicale ne devant être qu'un des moyens d'action pour cette médecine préventive ; des services nouveaux devant être proposés aux acteurs du travail.

• Le projet de loi va aussi s'attacher à remplacer l'actuel examen médical préalable à l'embauche par un premier examen médical exigé antérieurement à l'embauche, seulement pour des postes de travail présentant

des risques pour la santé des salariés ; sans remise en cause des autres examens médicaux.

• Le projet de loi s'attachera également à prévenir davantage le risque pour la santé et la sécurité du salarié, par la connaissance réelle, par le Médecin du Travail, des lieux de travail ; le médecin devenant le véritable conseiller de l'entreprise en collaboration avec toute une équipe pluridisciplinaire, afin de veiller sur la santé du salarié.

• Par ailleurs, le projet de loi encadrera davantage l'inaptitude. Une meilleure prise en compte "des effets déployés par la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale prise par le Médecin du Travail avec l'extension à l'employeur du droit actuellement réservé au salarié de contester la déclaration d'inaptitude ou d'aptitude médicale prononcée par la Médecine du Travail".

• Le projet de loi prendra également des dispositions concernant la visite par le Médecin du Travail, de l'entreprise en lui faisant obligation de remettre un rapport dans lequel, comme il a déjà été évoqué plus haut, il est force de proposition.

• Enfin et surtout, le projet de loi redéfinit le rôle de la Médecine du Travail de manière substantielle. On bascule d'une médecine axée sur le seul contrôle du salarié à une médecine de prévention et de conseil des salariés et des employeurs. Comme le soulignera dans son rapport le Conseil National le 9 juin 2017 : "La Médecine du Travail a évolué et c'est précisément ce qu'entend traduire le projet de loi."

• Enfin, compte tenu de son caractère global, la réforme de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 impliquait de faire évoluer des dispositions issues de textes distincts qui, par leur objet, ont paru devoir accompagner la révision de la loi n° 637, à savoir les dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, ainsi que celles de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail.

Le projet de loi n° 945 modifiant certaines dispositions relatives à la Médecine du Travail a été adopté par le Conseil de Gouvernement le 24 novembre 2015. Il a été déposé en séance publique du Conseil National le 7 décembre 2015 et renvoyé devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses (CISAD). Après amendement du projet de loi n° 945 par le Conseil National, la loi n° 1451 modifiant certaines dispositions relatives à la Médecine du Travail fut adoptée le 4 juillet 2017 et publiée au Journal de Monaco le 14 juillet 2017. Cette loi entrera en vigueur seulement le 14 juillet 2018.

La loi n° 1451 apporte des modifications essentielles et substantielles aux textes de loi cités ci-dessus, qui sont importantes à connaître et qui marquent une évolution de la Médecine du Travail dans notre pays.

## **CHAPITRE I : Les modifications apportées à la loi n° 637 du 11 janvier 1958 tendant à créer et à organiser la Médecine du Travail**

### • Modifications juridiques apportées à l'Office de la Médecine du Travail

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 1451 insert après le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 637, qui dispose que : "Il est créé un service public chargé de la médecine préventive du travail dénommé Office de la Médecine du Travail", un nouvel alinéa qui vient préciser que : "l'Office de la Médecine du Travail est un organisme de droit privé doté de la personnalité juridique".

## • Validation de la nouvelle autorité de tutelle de l'OMT

Par ailleurs, **l'article 4 de la loi n° 1451** modifie l'article 3 de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 qui traite de l'administration et de la gestion de l'Office de la Médecine du Travail, en validant la nouvelle autorité de tutelle de l'Office de la Médecine du Travail qui est le Conseil - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.

## • Définition de la mission de service public de l'OMT

**L'article 2 de la loi n° 1451**, qui modifie l'article 2 de la loi n° 637, donne dans son premier alinéa, une définition de la mission de service public de l'Office de la Médecine du Travail : "L'Office de la Médecine du Travail a, notamment, pour mission de **prévenir** toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail."

L'article 2 de la loi n° 1451 rajoute également à l'article 2 de la loi n° 637 un alinéa qui dispose que : "L'Office, représenté par son Directeur, peut également conclure avec tout employeur ne relevant pas du secteur privé un contrat ayant pour objet de confier audit office la mission de prévenir toute altération de la santé physique et mentale du personnel dudit employeur du fait de leur travail."

➤ Ainsi, le caractère préventif de la Médecine du Travail se voit pleinement affirmé au plan juridique :

L'article 2 cité ci-dessus s'attachera à définir précisément la mission de prévention de l'OMT qui s'organisera alors autour de cinq axes :

## • Le suivi médical des salariés

– a) l'OMT "assure, aux moyens d'examens médicaux, le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, en prenant en considération les risques concernant sa sécurité et sa santé au travail, la pénibilité au travail et son âge."

Cet alinéa fait référence aux examens médicaux qui permettent au Médecin du Travail d'opérer un suivi de chaque salarié et met l'accent sur la notion plus générale d'évaluation des risques au travail, rappelant ainsi que la mission de la Médecine du Travail est désormais de s'attacher à prévenir les risques auxquels sont confrontés les salariés dans leur métier.

## • La mission de conseil de l'OMT

– b) l'OMT "conseille l'employeur et les salariés afin d'assurer l'adaptation des postes de travail aux salariés, d'éviter ou de réduire les risques professionnels pour adapter le suivi médical des salariés à ces risques."

Par cet alinéa, le législateur fait du Médecin du Travail le conseiller de l'entreprise, afin de garantir la santé du salarié.

## • L'observation des conditions et des lieux de travail : identifier les risques professionnels en misant sur la connaissance de terrain

– c) l'OMT "observe les conditions et les lieux de travail en vue d'identifier les risques professionnels pour adapter le suivi médical des salariés à ces risques."

La prévention qui est développée dans le texte de loi nécessite la connaissance réelle des lieux de travail et l'identification des risques (qui sont de plus en plus complexes).

La recherche des affections contagieuses est donc remplacée dans la loi par une notion plus générale d'évaluation du risque au travail. Le suivi médical sera facilité une fois que les risques auront été repérés dans chaque entreprise.

## • L'accessibilité à tout lieu de travail par le Médecin du Travail

L'article 3 introduit également un nouvel article 2-2 qui vise à régir (en correspondance avec la pratique actuellement suivie) les conditions dans lesquelles le Médecin du Travail peut, dans le cadre de ses missions, accéder aux lieux de travail des salariés.

Il est prévu à cet égard que le Médecin du Travail puisse (éventuellement accompagné d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et de tout autre professionnel dont l'expertise a été sollicitée par cette équipe) librement accéder, entre 6 h et 21 h ou, en dehors de ces heures, lorsque l'accès au public est autorisé ou lorsqu'une activité y est en cours, à tout lieu de travail des salariés dont il assure le suivi médical.

Comme le précise le Gouvernement en 2015 dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 945 : "il s'agit là d'une règle essentielle pour garantir l'effectivité de la mission de l'OMT, puisque cette mission implique une connaissance réelle des conditions de travail et de leurs dangers que seules les constatations sur les lieux de travail permettent d'acquérir. Ce n'est, en effet, qu'une fois les risques identifiés et évalués dans l'entreprise qu'il est alors possible d'adapter le suivi médical des salariés, de développer une culture de la prévention spécifique et de conseiller utilement l'employeur pour améliorer les conditions de travail."

## • La réalisation de visites

L'article 2-2 précise dans son alinéa 2 que le Médecin du Travail peut réaliser sur le lieu du travail des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, soit à la demande du comité d'hygiène et de sécurité (dont il est membre de droit et ce, en application de l'article 2 de l'ordonnance souveraine n° 4789 du 8 septembre 1971) ou, à défaut, d'un délégué du personnel.

Et comme le précise l'exposé des motifs du projet de loi n° 945 : "Naturellement, cette possibilité pour le CHS de demander au Médecin du Travail de visiter les lieux de travail ne constituera nullement un obstacle à l'exercice des missions que l'article 3 de l'ordonnance souveraine n° 4789 susmentionnée confie audit comité, notamment par exemple, la mission de procéder à l'inspection de l'établissement ou du chantier pour s'assurer de l'application des prescriptions légales et règlementaires ainsi que des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité."

## • Prélèvements et mesures...

Enfin, l'article 2-2 précise également que : "Pour l'exercice de ses missions, le médecin du travail peut aussi, lors d'une visite et aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser par des membres de l'équipe pluridisciplinaire ou par tous autres professionnels qu'elle a sollicités des prélèvements d'échantillons et des mesures aux fins d'analyse. En cas de refus de l'employeur, le médecin du travail en informe l'Inspection du travail."

## • Mission du Médecin du Travail dans le cadre de l'inaptitude

L'article 3 introduit également un nouvel article 2-3 inséré après l'article 2 de la loi n° 637 qui s'attache à compléter le régime de la fiche de visite que nous avons vu plus haut et à mettre en évidence l'importance pour le Médecin du Travail de réaliser une étude du poste de travail du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi qu'un examen médical du salarié avant de déclarer l'inaptitude médicale définitive d'un salarié à son poste de travail.

## • La surveillance de l'hygiène et de la sécurité

– d) L'OMT "surveille, en liaison avec l'Inspection du Travail, l'hygiène générale de l'entreprise et la sécurité des salariés."

Cet article reprend le point n° 6 de l'article 2 de l'ancienne loi n° 637.

## • La participation à toutes recherches, études et enquêtes

– e) L'OMT "participe, le cas échéant, en liaison avec l'Inspection du Travail, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions."

➤ La mission de prévention ne pouvant être assurée par les seuls médecins du travail : renforcement de l'Office de la Médecine du Travail par la constitution d'une équipe pluridisciplinaire et des moyens pour mener à bien leur mission.

## • Constitution d'une équipe pluridisciplinaire

Afin de renforcer l'efficacité de ces missions de prévention, la loi n° 1451 (qui modifie l'article 2 de la loi n° 637) prévoit que l'OMT disposera d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail "comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers". Les actions de l'équipe pluridisciplinaire sont coordonnées par les médecins du travail.

## • Expertise de professionnels

En outre, cette équipe pluridisciplinaire pourra requérir l'assistance de tout professionnel extérieur susceptible de l'aider dans l'accomplissement de ses missions, après avis des médecins du travail et autorisation du Directeur de l'Office de la Médecine du Travail.

Ces dispositions ont été adoptées par le législateur d'une part parce qu'il y a un réel déficit de médecin du travail et d'autre part pour améliorer l'efficacité des actions du Médecin du travail qui sera ainsi assisté par des techniciens.

## • Mise en œuvre de traitements automatisés ou non d'informations nominatives

La loi a prévu également que : "Aux fins d'assurer l'accomplissement des missions de l'Office, son Directeur peut mettre en œuvre des traitements, automatisés ou non, d'informations nominatives dans le respect des dispositions de la législation sur la protection des informations nominatives."

➤ Les conditions et les modalités d'exercice de la mission de prévention de l'OMT

**L'article 3 de la loi n° 1451** introduit dans la loi n° 637 du 11 janvier 1958 cinq nouveaux articles (2-1 à 2-5) qui viennent préciser les conditions et les modalités d'exercice de la mission de prévention de l'OMT.

## • Le suivi individuel de l'état de santé du salarié

➤ L'article 2-1 prévoit le suivi individuel de l'état de santé applicable à chaque salarié en précisant qu'il est réalisé par un médecin du travail de l'OMT. Cet article précise que ce suivi médical comprend :

1) **Un examen médical initial** qui, en fonction des risques pour la santé présentés par le poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, a lieu soit préalablement à l'embauche ou, pour les étrangers, à la délivrance du permis de travail, soit dans les trois années qui suivent...

Cet examen médical initial vient remplacer l'examen médical d'embauche qui est traité actuellement dans l'article 2.1<sup>er</sup> de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 (valable jusqu'au 13 juillet 2018).

L'actuel examen médical préalable à l'embauche, qui, en pratique, a souvent lieu après, sera donc qualifié d'examen médical initial et l'obligation de le réaliser avant l'embauche ne sera plus exigée que pour les postes de travail présentant des risques pour la santé des salariés. "Sur ce point, le Gouvernement Princier a jugé crucial, pour le bon fonctionnement du service public de la Médecine du Travail, sans lequel la prévention de toute altération de la santé des salariés ne pourrait être assurée, de ne plus exiger qu'il ait lieu obligatoirement avant l'embauche ou, pour les étrangers, avant la délivrance du permis de travail. En effet, le dynamisme du marché de l'emploi combiné aux ressources humaines limitées de l'OMT (essentiellement dues à la pénurie de médecins du travail) conduisent à devoir assouplir la rigueur de l'obligation actuellement imposée par la loi et à laquelle l'Office n'est plus en mesure de répondre de manière totalement satisfaisante." (Extrait de l'exposé des motifs du projet de loi n° 945 du 24 novembre 2015).

Aussi, la présente loi prévoit qu'à l'avenir l'examen médical initial n'aura lieu préalablement à l'embauche ou, pour les étrangers, à la délivrance du permis de travail, que dans les cas où le poste de travail auquel l'employeur envisage d'affecter le salarié présenterait des risques pour l'état de santé de ce dernier. Pour la généralité des autres emplois, l'examen médical initial pourra alors se tenir dans un délai de trois ans maximum suivant l'embauche ou, pour les étrangers, la délivrance du permis de travail.

"Cette distinction des postes de travail en fonction des risques qu'ils présentent pour la santé, tant des salariés eux-mêmes que d'autrui, appellera la détermination par voie d'ordonnance des types de postes concernés."

Toutefois, le législateur a défini ce qu'il entendait par poste de travail présentant des risques pour la santé : "celui qui présente, pour le salarié qui l'occupe, des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail et qui, notamment, l'expose à des agents physiques, chimiques ou biologiques ; des contraintes ergonomiques ; des risques de chute de hauteur ; et requiert une qualification ou une formation particulière".

Dans ce texte, le législateur a entendu préciser par ailleurs les trois objectifs que poursuit l'examen médical initial.

Cet examen médical vise :

- à s'assurer que le salarié est médicalement apte audit poste ;
- à déceler s'il est atteint d'une affection dangereuse pour autrui ;
- à l'informer, le cas échéant, sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.

La loi rajoute un élément capital : "une programmation des examens médicaux initiaux, à l'exception de ceux afférents aux postes présentant un risque pour la santé, est établie par l'Office de la Médecine du Travail aux moyens d'un questionnaire médical à destination des salariés, dans des conditions fixées par Ordonnance Souveraine".

## Le suivi médical du salarié comprend aussi :

2) Des examens périodiques (dont la fréquence est fixée par ordonnance souveraine)

Ces examens médicaux périodiques ont pour objectif de déceler si le salarié est atteint d'une affection liée à son activité professionnelle ou dangereuse pour autrui. Mais aussi de s'assurer de son aptitude médicale au poste de travail occupé et enfin de l'informer, le cas échéant, sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail occupé et du suivi médical nécessaire.

Comme l'exposait le Gouvernement dans son exposé des motifs du projet de loi n° 945 : "La fréquence des examens périodiques ne devrait plus être d'au moins une fois par an comme le prévoient actuellement

*les textes d'application de la loi n° 637, mais laissée à l'appréciation du Médecin du Travail. Celui-ci décidera ainsi de la fréquence des examens selon l'état de santé du salarié et son âge, la nature de son poste de travail et, le cas échéant, les recommandations de bonne pratique existantes. Toutefois, et pour garantir un niveau de protection adéquat, il est envisagé que les textes d'application à intervenir de la loi prévoient que les salariés bénéficient au minimum d'un examen médical tous les deux ou trois ans selon le type de poste occupé."*

3) Un examen médical de pré-reprise du travail réalisé pendant l'arrêt de travail du salarié, à la demande de ce dernier, de son médecin traitant, du médecin conseil du régime d'assurance maladie dont relève le salarié ou du médecin conseil de l'assureur loi, afin de préconiser, si nécessaire, l'aménagement ou l'adaptation du poste de travail occupé.

4) Un examen médical de reprise du travail dans des situations qui seront déterminées par Ordonnance Souveraine, qui poursuit un double objectif de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de préconiser, si nécessaire, l'aménagement ou l'adaptation du poste.

Dans l'exposé des motifs de son projet de loi n° 945, le Gouvernement Princier avait envisagé "qu'une ordonnance souveraine détermine les situations particulières dans lesquelles cet examen aurait lieu" selon lui il devait "s'agir, en toute logique, des cas où la reprise du travail interviendrait après un congé de maternité ou une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit l'origine."

5) Un suivi médical renforcé est prévu pour les catégories de salariés déterminées par ordonnance souveraine en raison de leur état de santé, de leur âge ou du poste de travail occupé.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 945, il était indiqué à ce titre, que le texte d'application à intervenir devait : "notamment viser tout salarié affecté à un poste à risque pour son état de santé, le salarié mineur, la salariée enceinte, le salarié ayant le statut de travailleur handicapé et le salarié exposé par exemple, à l'amiante ou à certains agents biologiques."

6) Un examen médical à la demande du salarié ou, lorsqu'elle est dûment motivée, de l'employeur.

7) Tout examen médical complémentaire prescrit par le Médecin du Travail lorsqu'il l'estime nécessaire.

## • Les documents établis par le Médecin du Travail

### – La fiche de visite

Quel que soit l'examen médical pratiqué, le nouvel article 2-1 de la loi n° 637, introduit par l'article 3 de la loi n° 1451, prévoit que le Médecin du Travail qui l'a réalisé doit, à l'issue, établir une fiche de visite prévue au point n° 8 de l'article 3 de la loi n° 1451 qui doit contenir, le cas échéant et sans indication des motifs la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale.

### – Le rapport

Quand le Médecin du travail déclare l'inaptitude médicale définitive du salarié, il est tenu d'établir un rapport dans lequel il formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude médicale du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Ce rapport contient également les constatations effectuées lors de l'étude du poste de travail du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise prévues au deuxième alinéa de l'article 2-3 ainsi que les résultats de ladite étude.

Il y a lieu de rappeler que l'article 2 alinéa 2 de la loi n° 1348 fait déjà obligation au Médecin du Travail qui notifie la déclaration d'inaptitude à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, de

joindre un rapport sur lequel il formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

### – Le dossier médical

Comme indiqué au chiffre 10 de l'article 2-1 de la loi n° 637, introduit par l'article 3 de la loi n° 1451, le Médecin du Travail est tenu de constituer un dossier médical pour chaque salarié dont il assure le suivi et qui sera traité plus particulièrement dans l'article 2-4 inséré dans la loi n° 637 par l'article 3 de la loi n° 1451.

Conformément à l'article 2-4 : "Le dossier médical mentionné au chiffre 10 de l'article 2-1 retrace dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du salarié et aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les motifs de chaque déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale et les préconisations du Médecin du Travail."

"Il comprend également un exemplaire de chaque fiche de visite établie en application du chiffre 8 de l'article 2-1 et, le cas échéant, du rapport prévu par le chiffre 9 dudit article."

La loi prévoit que : "Lorsqu'un Médecin du Travail cesse d'assurer le suivi individuel de l'état de santé d'un salarié, le dossier médical de ce dernier est communiqué au Médecin du Travail qui assure ce suivi afin d'en permettre la continuité. Le salarié est préalablement informé de cette communication qui ne peut avoir lieu s'il la refuse. L'accès à ce dossier ne peut avoir lieu que conformément à la législation relative à l'accès aux informations concernant la santé. Le dossier médical est conservé dans la limite de la durée de conservation nécessaire au suivi individuel de son état de santé, dans des conditions déterminées par ordonnance souveraine."

## • Obligation des visites médicales

**Conformément à l'article 6 de la loi n° 1451**, qui modifie l'article 5 de la loi n° 637, les examens médicaux vus ci-dessus sont obligatoires pour les salariés de la Principauté. À cette obligation, qui était déjà répertoriée dans l'article 5 de la loi n° 637, le législateur vient rajouter le fait que chaque salarié est tenu de retourner le questionnaire médical prévu par l'article 2-1 dans les délais impartis auprès de l'OMT et de se présenter aux convocations. Il rajoute également le fait qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures permettant au salarié de retourner ce document dans les délais impartis et de se présenter aux dites convocations. Tout défaut de retour du questionnaire médical dans les délais emporte rejet de la demande de permis de travail ou fait obstacle, comme le précise le texte, lorsque le salarié est de nationalité monégasque à son immatriculation auprès des régimes sociaux de la Principauté.

Le salarié qui ne se présenterait pas à la visite médicale et qui ne remplirait pas le questionnaire médical serait puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. De même, **conformément à l'article 8 de la loi n° 1451** qui modifie l'article 8 de la loi n° 637, tout employeur qui contreviendrait aux dispositions relatives au questionnaire médical, aux convocations aux visites médicales, comme à l'immatriculation des salariés et au paiement des cotisations, serait puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. En cas de récidive, les infractions mentionnées seront punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal.

En pratique, la Direction du Travail, qui a été questionnée sur ce point, nous indique qu'elle privilégie un système de relance. En ce qui concerne les postes à risques, le fait pour le salarié de ne pas remplir le questionnaire ou de ne pas se présenter à la visite médicale malgré les relances contraint le Directeur du Travail à ne pas autoriser la délivrance du permis de travail.

Il convient de relever que la sanction pour ces infractions est uniquement financière contrairement à ce qui est actuellement prévu en cas de récidive par l'article 8 de la loi n° 637 non encore modifiée.

La privation de liberté apparaissait pour le rédacteur du texte disproportionnée par rapport aux faits reprochés, même en cas de récidive et la sanction financière plus dissuasive.

➤ Les droits et les obligations de l'employeur

## • Droit accordé à l'employeur de contester la déclaration d'inaptitude du salarié

Un nouvel article 2-3 de la loi n° 637, introduit par l'article 3 de la loi n° 1451, précise en outre que la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale émanant du Médecin du Travail pourra faire l'objet d'une contestation de la part du salarié ou de l'employeur devant une commission médicale instituée auprès de l'OMT aux fins d'en obtenir la confirmation ou la réformation.

Jusqu'à cette loi et conformément à l'article 13-1 de l'ordonnance n° 1857 toute contestation portant sur une décision d'un Médecin du Travail peut être déferée à une commission médicale qui statue en dernier ressort. La réclamation doit, à peine de forclusion, être introduite par le salarié ou son mandataire dans un délai de 15 jours francs à compter de la date où il a eu connaissance de la décision. Elle est adressée au secrétaire de l'Office qui doit provoquer la réunion de la commission dans les 15 jours francs suivants. Cette commission est composée du Médecin Inspecteur de l'Action Sanitaire et Sociale qui la préside, du Médecin du Travail intéressé et du Médecin traitant du salarié.

Comme le précise le Gouvernement dans son exposé des motifs du projet de loi n° 945 : *"Eu égard aux intérêts en cause et à la nature sensible de la matière qui intéresse tant le salarié que l'employeur, il apparut important au Gouvernement Princier d'ouvrir une voie de contestation en vue de permettre la confirmation ou la réformation de l'avis médical que constitue la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale rendue par le Médecin du Travail, en l'occurrence par la saisine d'une instance collégiale ayant une compétence médicale avérée."*

La loi renvoie à une ordonnance souveraine d'application le soin de fixer les conditions et les modalités pratiques des contestations qui seront ainsi portées devant la commission médicale de l'Office (forme de la requête, les délais, contradictoire...).

Quant à la composition de ladite commission, le Gouvernement dans son exposé des motifs du projet de loi avait envisagé que celle-ci soit présidée par un médecin-inspecteur de la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale et qu'elle comprendrait, en outre, deux médecins dont l'un au moins pourrait avoir qualité de Médecin du Travail, à l'exclusion de l'auteur de la déclaration litigieuse.

Par ailleurs, et pour les cas qui le justifieraient, le Gouvernement avait imaginé que le Président de la commission médicale devrait pouvoir solliciter l'avis de toute personne susceptible d'éclairer utilement les travaux de ladite commission et l'inviter aux séances de celle-ci avec voix délibérative.

## • Obligations de l'employeur

• L'article 3 introduit un nouvel article 2-5 inséré après l'article 2 de la loi n° 637 qui vise à obliger l'employeur à prendre en considération les conseils émis par le Médecin du Travail pour permettre l'adaptation des postes de travail à ses salariés, éviter ou réduire les risques professionnels encourus et assurer l'hygiène générale de l'entreprise.

L'article a prévu qu'en cas de refus par l'employeur de prendre en compte les conseils du Médecin du Travail, il devra lui faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il puisse en tenir compte.

Par contre, en l'absence de motif ou en cas de motif injustifié, le Médecin du Travail pourra en informer l'Inspection du Travail qui décidera des suites à réserver à cette attitude.

• Enfin, l'article 3 introduit également un nouvel article 2-6 inséré après l'article 2 de la loi n° 637 qui oblige chaque employeur, aux moyens d'un formulaire, à faire l'inventaire des postes à risques dans son entreprise et à le mettre à jour au plus tard tous les trois ans et à communiquer ces éléments pour avis au Médecin du Travail.

## CHAPITRE II :

### Les modifications apportées à la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté

Par ailleurs, certaines dispositions de la loi n° 1451 modifient l'article 2 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, en vue d'harmoniser ses dispositions avec la réforme de la Médecine du Travail.

L'article 2 de la loi n° 629 qui subordonne aujourd'hui la délivrance du permis de travail à la réalisation d'un examen médical d'embauche et à la présentation d'un certificat établi par un médecin contrôleur en attendant, a été modifié par l'article 9 de la loi n° 1451, puisque pour certains types de poste, le premier examen médical peut avoir lieu dans les trois ans de la délivrance du permis de travail, comme vu précédemment.

L'article 9 de la loi n° 1451 prévoit que la délivrance du permis de travail (prévus par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 629), ne sera plus conditionnée par la remise du certificat du Médecin du Travail attestant que le salarié a satisfait à l'examen médical d'admission au travail mais conditionnée par l'avis du Directeur de la Sûreté Publique et du Directeur de l'OMT.

Enfin, le dernier alinéa de l'article 2 de la loi n° 629, modifié par l'article 9 de la loi n° 1451, dispose que ces avis sont respectivement transmis au Directeur du Travail par le Directeur de la Sûreté Publique et par le Directeur de l'OMT.

**Ces dispositions ne seront applicables qu'à partir du 18 juillet 2018.**

## CHAPITRE III :

### Les modifications apportées à la loi n° 1348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail

Dans un même souci d'harmonisation des textes, les articles 2, 3 et 5 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 qui traite du reclassement des salariés déclarés inaptes par la Médecine du Travail, sont modifiés par les articles 10, 11 et 12 de la loi n° 1451 et le législateur a inséré, après l'article 5 de la loi n° 1348, les articles 5-1 à 5-3.

– Les deux premiers alinéas de l'article 2 de la loi n° 1348 ont été modifiés par l'article 10 de la loi n° 1451 en vue de définir les effets de la déclaration d'inaptitude médicale définitive du salarié :

Alors que le premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 1348 prévoyait que : *"La déclaration d'inaptitude définitive est remise en mains propres au salarié par le Médecin du Travail à l'issue d'une visite médicale. Le contrat de travail est suspendu à compter de cette date."*

Le nouvel alinéa 1<sup>er</sup> dispose que : "La déclaration d'inaptitude médicale définitive du salarié suspend son contrat de travail à compter de la date de la fiche de visite contenant ladite déclaration."

Plus aucune allusion n'est faite à la transmission de la déclaration d'inaptitude médicale ; la loi n° 637 révisée traitant de ce point.

Il est précisé que cette déclaration d'inaptitude suspend le contrat de travail du salarié à compter de la date de la fiche de visite contenant ladite déclaration.

Enfin, l'alinéa 2 de l'article 2 dispose que la fiche de visite et le rapport prévu par le chiffre 10 de l'article 2-1 de la loi n° 637 sont transmis à l'employeur et au salarié selon des modalités fixées par ordonnance souveraine.

Le premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 1348 ne fait l'objet que d'une modification de pure forme...

– L'article 12 de la loi n° 1451 prévoit que l'article 5 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 est modifié.

L'article 5 de ladite loi prévoyait que : *"Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail dans le délai d'un mois à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude définitive, ce dernier est tenu de verser au salarié, dès l'expiration de ce délai et jusqu'au reclassement du salarié dans l'entreprise ou à la notification au salarié de la rupture du contrat de travail, une indemnité journalière correspondant au salaire et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail."*

Cet article de la loi n° 1348 consacre le droit du salarié à voir régler sa situation une fois son inaptitude reconnue. Ainsi, l'employeur est contraint, dans un délai d'un mois, à compter du jour où lui est notifiée la déclaration d'inaptitude définitive de son salarié par le Médecin du Travail soit de reclasser son salarié, soit, si son reclassement n'est pas possible, à le licencier. À défaut de le reclasser ou de le licencier dans ce délai, il s'expose à lui payer, dès l'expiration de ce délai d'un mois, une indemnité journalière correspondant au salaire et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail.

La modification de cet article par la loi n° 1451 porte sur le point de départ du délai prévu par ce texte à l'échéance duquel l'employeur, s'il n'a pas licencié son salarié, est tenu de lui verser une indemnité journalière. Désormais, ce délai court à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude médicale du salarié rendue par le Médecin du Travail, mais à la condition que soit joint à la déclaration, le rapport établi par le Médecin du Travail.

Encore une fois, cette disposition a été adoptée pour éviter que l'employeur soit mis dans l'impossibilité de reclasser son salarié faute d'avoir eu connaissance du rapport du Médecin du Travail.

Par ailleurs, le législateur a souhaité que le délai d'un mois constitue bien un délai de carence et non un délai butoir au-delà duquel l'employeur ne pourrait plus décider du reclassement ou du licenciement du salarié et que donc une solution de reclassement doit être recherchée au-delà.

La formule utilisée par le législateur est la suivante : *"Si, dans le délai d'un mois à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude médicale définitive rendue par le médecin du travail, accompagnée du rapport mentionné au chiffre 10 de l'article 2-1 de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 tendant à créer et à organiser la Médecine du Travail, modifiée, le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail, l'employeur est tenu de verser au salarié, dès l'expiration de ce délai et jusqu'au reclassement du salarié*

*dans l'entreprise, ou à la notification au salarié de la rupture du contrat de travail, une indemnité journalière correspondant aux salaires et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail."*

Enfin, deux nouveaux alinéas ont été rajoutés dans l'article 5 de la loi n° 1348 :

- L'un qui vient préciser que l'employeur est tenu de verser l'indemnité journalière qui est due par celui-ci au salarié en l'absence de choix entre le reclassement et la rupture du contrat, que la contestation de la déclaration d'inaptitude médicale définitive émane de l'employeur ou de son salarié.
- L'autre qui prévoit l'hypothèse d'une déclaration d'aptitude médicale qui, ayant fait l'objet d'une contestation médicale aurait été réformée par celle-ci, le texte fixant, en ce cas, le point de départ du délai d'un mois à compter de la déclaration d'aptitude médicale rendue par la commission médicale.

Par ailleurs, l'article 13 de la loi n° 1451 vient insérer après l'article 5 de la loi n° 1348 susmentionnée les articles 5-1, 5-2 et 5-3.

*Le législateur a regretté que : "le salarié dont l'inaptitude médicale définitive a été constatée se trouve privé de revenus. Pour éviter qu'une telle situation se produise, les élus ont souhaité que, dans l'attente d'une réponse de l'employeur dans le délai visé à l'article 5 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 précitée, le salarié puisse bénéficier d'une indemnité dont le montant serait égal à celui de l'indemnité journalière qu'il percevait avant la déclaration d'inaptitude médicale définitive."*

*"Pour ce faire, la commission a choisi d'insérer un article 13 dans le projet de loi aux fins d'ajouter les articles 5-1 à 5-3 au sein de la loi du 25 juin 2008."*

Comme le législateur l'indique dans son rapport du 9 juin 2017, cette indemnité a un caractère subsidiaire. Elle n'est en effet allouée à l'intéressé qu'à la condition qu'il ne dispose pas de droit auprès d'un régime d'assurance maladie. De plus, dans le cas où il perçoit une pension ou une rente au titre, selon les cas, soit d'une maladie ou d'un accident non professionnel, soit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, en lien avec la déclaration d'inaptitude médicale définitive, le montant de ladite pension ou de ladite rente est déduit de cette indemnité.

#### ↳ **Date d'application de la loi :**

Le législateur a précisé dans son rapport que : *"Afin que les services de l'OMT disposent des outils nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme et en particulier à la gestion efficiente des questionnaires transmis aux médecins du travail, la commission a accédé à la demande du Gouvernement visant à ce que la loi entre en vigueur un an après sa publication au Journal de Monaco."*

Il est donc rédigé un article 14 rédigé comme suit : *"Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur dans le délai d'un an à compter de sa publication au Journal de Monaco."*

La loi ayant été publiée au Journal de Monaco le 14 juillet 2017, **elle entrera donc en vigueur le 14 juillet 2018.**