



Nouvelles attestations de suivi des salariés – médecine du travail

Comme nous vous en avons précédemment informés (*voir notes d'info envoyées les 14 septembre 2021 et 4 mai 2022*), la [loi Santé au travail du 2 août 2021](#) prévoyait un certain nombre de nouvelles mesures, précisées par voie réglementaire, comme **la mise en place d'une visite médicale à la mi-carrière, la création des visites post-professionnelle et post-exposition, les nouvelles délégations faites aux infirmiers de santé au travail, la télésanté au travail, ou encore la nouvelle appellation des services de santé au travail, devenus services de prévention et de santé au travail (SPST).**

Ces modifications rendaient nécessaire la **mise à jour des attestations** du suivi de l'état de santé des salariés par les SPST, objet de l'[arrêté du 3 mars 2025 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.](#)

L'**entrée en vigueur des nouvelles attestations est différée au 1^{er} juillet 2025** afin de permettre aux différents éditeurs de logiciels avec lesquels travaillent les SPST d'assurer les développements informatiques rendus nécessaires (raison pour laquelle un précédent arrêté a été abrogé, faute de temps suffisant pour assurer sa mise en œuvre).

Présentation des annexes

Les nouvelles attestations, présentées en annexes de l'arrêté, sont les suivantes :

Annexe 1 : attestation **de suivi individuel** de l'état de santé remise par un professionnel de santé du SPST à l'issue de toutes les visites (à l'exception de la visite de pré-reprise),

Annexe 2 : **avis d'aptitude** remis au salarié qui bénéficie d'un suivi individuel renforcé à l'issue de la visite d'aptitude à l'embauche et de ses renouvellements périodiques,

Annexe 3 : **avis d'inaptitude** que le médecin du travail peut remettre à un salarié à l'issue de toute visite (à l'exception de la visite de pré-reprise),

Annexe 4 : proposition de **mesures d'aménagement**, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, qui peut être délivrée avec l'attestation de suivi ou l'avis d'aptitude.

Nouveautés introduites par l'arrêté

Les annexes 2, 3 et 4 comportent une **mention « Je reconnais avoir bien reçu l'avis / la proposition (pour l'annexe 4) du ... », qui doit être accompagnée de la signature du salarié.**

Les attestations mentionnent désormais le **Service de prévention et de santé au travail** », et non plus Service de santé au travail.

En ce qui concerne les **informations relatives au poste de travail du salarié**, il est précisé :

- si le poste fait ou non l'objet de mesures individuelles d'aménagement, et si oui depuis quelle date ;
- si le poste fait ou non l'objet d'un suivi individuel renforcé, et si oui depuis quelle date.

Une nouvelle mention apparaît dans l'annexe 3 (avis d'inaptitude) : la précision selon laquelle, **en cas de dispense de l'obligation de reclassement par le médecin du travail, il s'agit d'un « cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et permettant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement »**.

Le médecin devra alors cocher la case « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou (et non « où » comme indiqué dans l'annexe 3) la case « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Focus sur les conséquences de l'inaptitude pour la Cour de cassation

Rappel : lorsque, à l'issue d'un **délai d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié **déclaré inapte** n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, **l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait** avant la suspension de son contrat de travail.

Dans deux arrêts rendus le 10 janvier 2024, la Cour de cassation rappelle que cette obligation légale s'impose quasi systématiquement à l'employeur à défaut de reclassement ou de licenciement au bout d'un mois.

Si le salarié inapte n'est ni reclassé ni licencié dans le mois suivant sa visite médicale de reprise, **l'employeur doit reprendre le versement de son salaire**, même s'il a formé un recours contre l'avis d'inaptitude ou si son obligation de reclassement est réputée satisfaite.

Par ailleurs, dans un arrêt du 4 décembre 2024, la Cour de cassation décide que l'employeur qui **tarde à engager une procédure de reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail peut se voir sanctionner** d'une résiliation judiciaire à ses torts.

En effet, maintenir le salarié en situation d'inactivité forcée constitue en effet un **manquement de l'employeur à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail**. Peu importe que le Code du travail n'enferme pas cette obligation de reclassement dans un délai.