

Les décisions du conseiller en prévention médecin du travail (CPMT) concernent l'aptitude ou l'inaptitude au travail, pour une période donnée ou définitivement.

Fiche 5.1. Décisions du conseiller en prévention - médecin du travail

Les décisions du Conseiller en prévention - médecin du travail (CPMT) sont communiquées de manière formelle à l'employeur et au travailleur via le **formulaire d'évaluation de la santé**. En aucun cas, le médecin du travail ne peut y faire mention du diagnostic.

Etant donné que l'une des missions du CPMT consiste à **favoriser les possibilités d'emploi**, en proposant par exemple des aménagements de poste, des méthodes de travail adaptées, l'arrêté royal prévoit des garanties pour répondre à cet objectif de maintien au travail.

Avant de proposer une mutation temporaire ou définitive, ou d'indiquer l'inaptitude au travail, le CPMT doit réaliser des examens supplémentaires adéquats.

S'il est en **désaccord**, le travailleur peut introduire :

- une procédure de concertation, si le CPMT n'a pas encore fait part de sa décision sur le formulaire d'évaluation de la santé;
- un recours, si la décision d'inaptitude au travail est communiquée sur le formulaire auprès du Médecin-inspecteur du travail compétent pour l'arrondissement administratif dans lequel est situé le siège social de l'employeur. Et cela par courrier recommandé, dans un délai de 7 jours ouvrables.

La décision médicale d'aptitude d'une personne à l'exercice de son travail peut parfois être accompagnée de **recommandations** qui précisent ou limitent la notion d'aptitude du travailleur. Le travailleur est libre d'en demander ou non le bénéfice, et peut poursuivre son travail habituel sans modification s'il estime que tel est son intérêt.

L'employeur est tenu de se conformer aux décisions prises par le CPMT pour les postes de sécurité, pour les travailleurs mis en présence de rayons ionisants et de maladies contagieuses, et pour les travailleuses enceintes (ou allaitantes). Pour d'autres cas, Il peut suivre l'avis du CPMT dans la mesure de ses possibilités.

L'inaptitude d'un travailleur ne peut être prononcée **que** dans les circonstances suivantes :

- à l'examen d'embauche, à condition que celui-ci soit pratiqué, conformément à la réglementation, avant l'entrée en fonction, et que ses conclusions soient connues dans les 14 jours qui suivent cette entrée en fonction;
- à l'examen d'un travailleur pour un poste de sécurité, ou un poste de travail comportant un risque d'exposition à des radiations ionisantes;
- à l'examen pratiqué dans le cadre de la protection de la maternité ou de l'allaitement.

La **décision** peut être :

- à durée déterminée, précisée sur la fiche d'examen médical;
- définitive, et réservée à des états pathologiques considérés comme définitivement constitués;
- à durée indéterminée, qui doit être tenue pour valide jusqu'à nouvel avis, et qui peut à tout moment être soumise à révision (sauf pour celle donnée lors d'un examen d'embauche où seul l'employeur peut demander un nouvel examen).

La décision d'inaptitude est exécutoire jusqu'à son éventuelle annulation suite à un recours reconnu recevable et fondé.

Exceptionnellement, le Conseiller en prévention - médecin du travail peut constater une incapacité lorsque le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son travail en raison d'une maladie ou d'un accident. Dans ce cas, le CPMT invite le travailleur à consulter sans délai le médecin de son choix. C'est le travailleur qui devra justifier de la poursuite de son incapacité au moyen d'un certificat de son médecin précisant la durée d'incapacité. En effet, la constatation du CPMT ne tient pas lieu de certificat d'incapacité de travail ouvrant droit aux indemnités, mais justifie l'interruption de la journée de travail après l'examen médical.

Si un employeur (hors de l'obligation de visite après une absence ou de l'engagement) souhaite qu'un travailleur soit vu par le CPMT, il doit lui en expliquer la raison. Le CPMT peut juger qu'une visite n'est pas nécessaire.