

INAPTITUDE OU PRE-RETRAITE?

ANDRE BOSCHER, CLAUDIE LEBaupain, FRANCINE LEVY, BRIGITTE ROBERT, MARTINE VANHAELEWYN, MARIE-LAURE VIBERT, CLAUDINE VIGNERON.¹

Objectifs

Chacun sait que les décisions d'inaptitude sont le plus souvent fondées sur une problématique complexe où interviennent et s'entrecroisent de multiples facteurs: la pathologie « objective », mais aussi son vécu, l'existence ou non de revenus de remplacement suffisants, etc., et la proximité de la retraite.

Si les contraintes du BTP sont indéniables et difficiles à supporter quand l'âge s'avance, on a aussi parfois le sentiment que se développent actuellement des démarches d'inaptitude servant peu ou prou de « pré-retraite », désirée ici par le salarié, ailleurs par l'entreprise, parfois par les deux. L'âge deviendrait ainsi parfois un critère de premier plan dans la décision d'inaptitude.

L'objectif était donc ici de voir si on pouvait faire émerger des différences significatives dans la répartition des différents facteurs d'inaptitude en fonction de l'âge du salarié.

PROTOCOLE

Chaque médecin participant devait remplir une grille d'analyse pour toutes les inaptitudes formulées en 2005. Cette grille comportait 10 items: taille de l'entreprise, âge du salarié, gravité de la pathologie « objective », importance de la subjectivité dans le vécu de cette pathologie, notion d'un conflit dans l'entreprise, désir d'inaptitude par le salarié, désir d'inaptitude par l'entreprise, notion d'un accord entreprise-salarié, contexte médico social, et question de synthèse sur le facteur prépondérant dans la décision, la « pathologie » ou « tout le reste ».

RESULTATS

Vingt médecins, soit un tiers du service, ont répondu pour 467 inaptitudes constatées en 2005 (sur 1353 pour tout le service). Les comparaisons ont été faites en créant 2 classes d'âge: les « jeunes », 55 ans et moins, et les « vieux », 56 ans et plus.

Il n'apparaît pas de différence significative entre « jeunes » et « vieux » pour l'item « subjectivité », ni pour l'item « contexte médico-social ». Tous les autres items montrent des différences significatives de cotation entre les 2 classes d'âge.

Les inaptes sont plus vieux dans les grosses entreprises. La pathologie est moins lourde pour les inaptes « vieux » que pour les inaptes « jeunes ». La notion de conflit dans l'entreprise est plus fréquente pour les jeunes. Le désir d'inaptitude est plus important chez les « vieux », que ce soit de la part du salarié ou de l'entreprise. La notion d'un accord salarié-entreprise est noté pour une petite moitié des cas chez les « vieux » versus un quart chez les « jeunes ». Enfin pour la question de synthèse, le facteur prépondérant de la décision est plus souvent la pathologie pour les « jeunes » alors que c'est plus souvent « tout le reste » pour les vieux.

Au total, si chaque item pris isolément est discutable, l'ensemble des réponses crée un faisceau convergent d'argument en faveur de l'hypothèse initiale: l'âge et la proximité de la retraite semblent bien intervenir en tant que tels dans les demandes et les décisions d'inaptitude.

1 APST-BTP-RP, BP1, 110 avenue du Général Leclerc, 92340 Bourg-la-Reine