

# LES ECRITS EN MEDECINE DU TRAVAIL : DU CÔTÉ DU DROIT ET DE L'EXERCICE

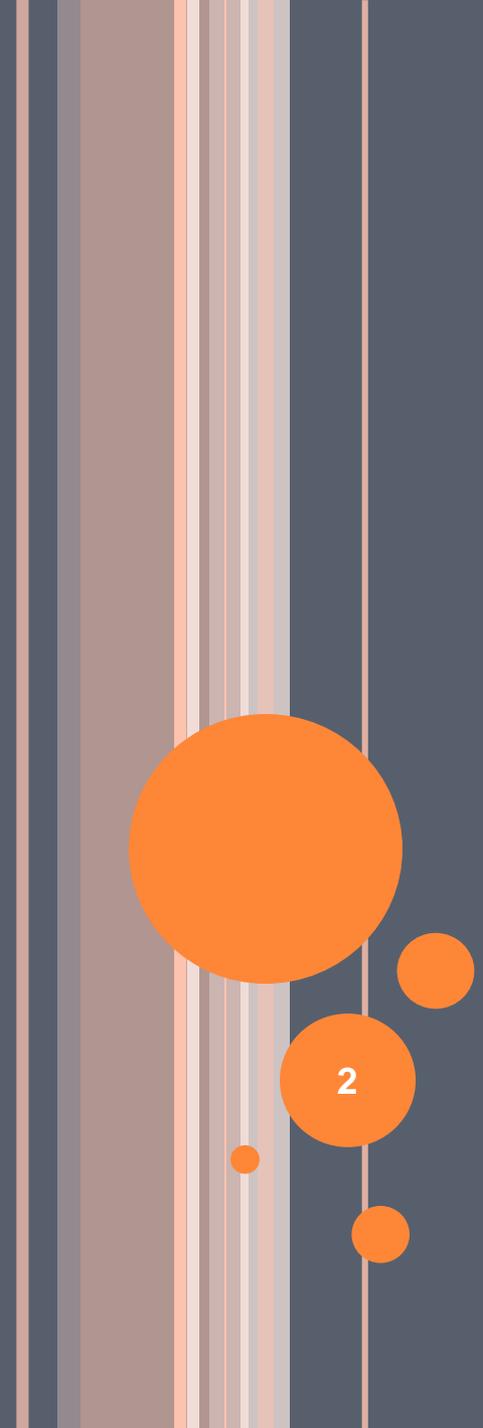
1

6° Colloque de E-Pairs – ass SMT, 20 juin 2014,

*Les écrits des médecins du travail et les liens santé-travail*

<http://www.e-pairs.org/> - <http://www.a-smt.org/accueil.html>

*Alain Carré, Dominique Huez, Odile Riquet, Alain Grossetête,  
Annie Deveaux, Alain Randon, Benoit de Labrusse, Mireille Chevallier,  
Huguette Martinez, Bernadette Berneron, Gérard Lucas*



# **LES ECRITS EN MEDECINE DU TRAVAIL ET LE DROIT**

2

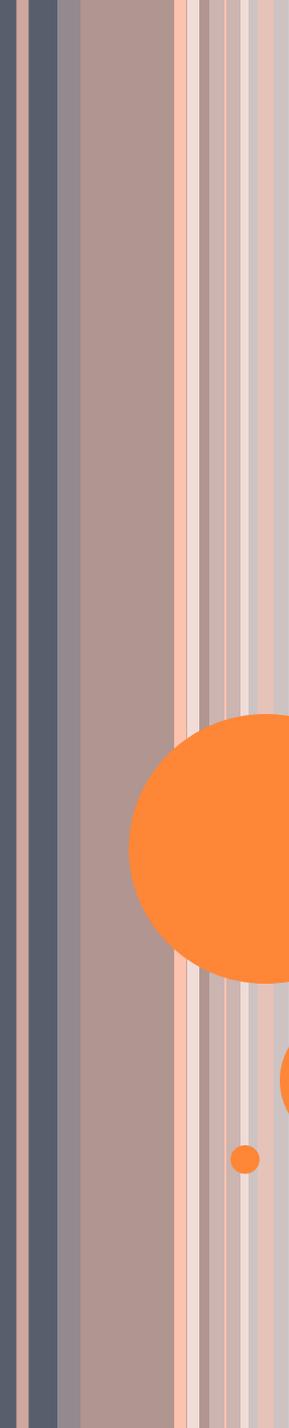
- Droit à l'information
- Assurer l'accès au droit

# IDENTIFIER LA RELATION ENTRE DES ALTÉRATIONS DE LA SANTÉ D'UN TRAVAILLEUR ET DES ÉLÉMENTS PATHOGÈNES DE SA SITUATION PROFESSIONNELLE

- L'établissement de **diagnostics médicaux** comporte l'identification de la ou des étiologies de l'affection en cause
- La médecine du travail est un exercice de spécialité les praticiens sont qualifiés pour **identifier les liens entre les affections d'origine professionnelles et des éléments pathogènes liés au travail**
- **L'objet des pratiques en médecine du travail** est précisé par le code du travail.
- Elles se déploient tout d'abord dans un cadre collectif.
  - le médecin du travail a le devoir de **signaler l'existence d'un risque professionnel collectif et les remèdes à y apporter** à toutes les composantes de la communauté de travail et aux autorités publiques (L4624-3 du CDT)
  - Ces éléments collectifs sur les risques professionnels et leurs effets sont **consignés dans des documents ayant publicité dans l'entreprise et auprès des autorités publiques**, telle la fiche d'entreprise rédigée et tenue à jour par chaque médecin du travail

# INFORMER LE TRAVAILLEUR DES RISQUES DE SA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE LEURS LIENS, ÉVENTUELLEMENT PATHOGÈNES, À SA SANTÉ

- Comme tout médecin: « *doit à la personne qu'il examine, qu'il soigne ou qu'il conseille, **une information loyale, claire et appropriée sur son état, les investigations et les soins qu'il lui propose...*** » (R4127-35 du CSP).
- Le **droit à l'information du patient sur son état de santé** porté par l'article **L1111-2** est un des éléments fondateurs de la révision du code de la santé publique de 2002.
- Devoirs du médecin du travail en matière d'information collective sont **étendus par le droit du travail** à sa relation avec son patient : le travailleur.
  - au cours de l'examen d'embauche: « *informer (le travailleur qu'il examine) **sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire*** » (R4624-11 du CDT)
  - Lors des examens périodiques : informer le travailleur « *sur les **conséquences des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire*** » (R4624-16 du CDT)
  - Il peut dans ce cadre demander les examens complémentaires nécessaires « *au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié* » (R4624-25 du CDT)



# **LES ECRITS CONCERNANT LE TRAVAILLEUR**

- Dossier médical
- Traçabilité des risques et de leurs effets
- Urgence et continuité des soins
- Aptitude

**LE CONSTAT DU LIEN ENTRE LA SANTÉ DU TRAVAILLEUR ET SON TRAVAIL DOIT ÊTRE CONSIGNÉ PAR ÉCRIT DANS LE DOSSIER MÉDICAL OU DONNER LIEU À LA DÉLIVRANCE D'UN CERTIFICAT MÉDICAL. CE CONSTAT ÉCRIT EST SOIT TENU À SA DISPOSITION, SOIT LUI EST ACCESSIBLE**

- Le médecin du travail établit un dossier en santé au travail qui « *retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis...* » **(L4624-2 du CDT).** **Le dossier médical est accessible au salarié.**
- Comme à tout médecin l'article **L461-6 du CSS** s'impose au médecin du travail (signalement de toute affection de nature professionnelle).
- l'article **R4127-50 du CSP** impose de « faciliter l'obtention par le patient des avantages sociaux auxquels son état lui donne droit... » Cela peut nécessiter la rédaction d'un certificat médical.
- peut également être rédigé dans le cadre **d'une action de prévention d'une aggravation ou de continuité du soin.**
- Cet écrit peut ainsi être rédigé à l'attention d'un autre médecin, soit dans le cadre d'un avis complémentaire soit en direction du médecin traitant pour permettre par exemple une continuité de prise en charge.

## LE CONTENU DU DOSSIER MÉDICAL PERMET DE RETROUVER LES INFORMATIONS DE SANTÉ SUR LA SANTÉ DU SALARIÉ ET LES EXPOSITIONS AUXQUELLES IL A ÉTÉ SOUMIS, ÉLÉMENTS INDISPENSABLES POUR LE SUIVI EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Tous ces éléments sont accessibles au salarié afin qu'il puisse comprendre **le lien entre sa santé et son travail, et utiliser certaines informations pour un éventuel suivi post professionnel ou pour des démarches de reconnaissance ou de réparation**

- En ce qui concerne les emplois antérieurs, l'objectif est de disposer rapidement dans le dossier d'un **curriculum laboris daté et comportant les postes occupés et les expositions professionnelles**.
- Le poste actuel est formalisé avec l'aide du salarié sous forme d'une **fiche de poste recueillant la description des activités effectuées, des contraintes et des expositions**. Cette fiche de poste est réactualisée et archivée dans le dossier médical.
- **Les propositions et avis du médecin du travail**: formuler toutes les suggestions, réflexions, propositions, orientations émises par le médecin du travail ainsi que le retour du salarié, ce qui permet de préciser le cheminement qui amène à l'avis ou la conclusion de visite.

# L'ÉCRIT EST LE POINT D'ÉTAPE DE LA RÉFLEXION CLINIQUE QUI NAIT DU RECUEIL DE DONNÉES RÉALISÉ LORS DES CONSULTATIONS MENÉES AVEC LE SALARIÉ ET RETRANSCRITES DANS LE DOSSIER MÉDICAL

**OBJET:** Il permet au salarié **d'apprécier l'évolution de son état de santé par rapport à la fois précédente, de préciser des éléments de son discours ou de son vécu, d'avancer sur la compréhension du lien santé travail et sur sa réflexion concernant les pistes d'action**

- Le médecin du travail utilise les écrits du dossier pour s'assurer avec du recul de **la bonne compréhension de la situation du salarié.**
- Permet de **repartir de la synthèse pour préparer la prochaine consultation** ou l'action qu'il entend mener pour le salarié ou dans l'entreprise
- Ces éléments écrits pourraient permettre **l'échange avec les pairs** de façon à enrichir les pratiques professionnelles
- **L'utilisation d'autres supports présente des risques de perte, de non complétude, de dispersion des informations et des difficultés de synthèse**

# 1<sup>ÈRE</sup> DISPUTE PROFESSIONNELLE: QUE PEUT-ON ÉCRIRE AU DOSSIER MÉDICAL POUR ACCOMPAGNER, COMPRENDRE AVEC LE SALARIÉ, TRACER MÉDICALEMENT, CONSTRUIRE LE MÉTIER ?

- ✓ Que prioriser ? En fonction de quoi ?
- ✓ Le travail et le « travailler » s'écrivent-ils ? Toutes les informations sur la santé doivent-elles être écrites ?
- ✓ Ecrire le diagnostic « en construction » sur le lien santé-travail ? Ecrire nos incompréhensions ?
- ✓ Ecrire toutes nos préconisations individuelles ?
- ✓ Y inclure des éléments d'analyse collective de la situation du collectif de travail du salarié ?
- ✓ Si ce dossier peut être lu, qu'est-ce une écriture respectueuse du salarié ? Lisons-nous parfois le dossier au salarié ? Pourrait-il le lire lui-même devant nous ?
- ✓ Comment le médecin du travail pourrait-il transcrire dans le dossier ce que sa lecture par le salarié lui donne à penser ?

## LA TRAÇABILITÉ INDIVIDUELLE DES EXPOSITIONS PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL PORTE À LA FOIS SUR LES RISQUES ET SUR LEURS CONSÉQUENCES C'EST-À-DIRE SUR LE LIEN SANTÉ-TRAVAIL

### **la traçabilité individuelle de l'exposition aux risques par le médecin du travail est en partie rétrospective**

- **Dossier en santé au travail**

- **ACD et cancérogènes** : les attestations, qui n'est plus obligatoire après janvier 2012 (mais doit néanmoins être remise pour les salariés exposés avant cette date) ou prescrite par l'article D461-25 du code de la sécurité sociale, doivent être en partie rédigées par le médecin du travail qui peut rédiger un certificat médical d'attestation afin de permettre l'accès à un suivi post exposition ou post professionnel.

### **la traçabilité individuelle de l'exposition aux risques par le médecin du travail concerne aussi le constat des effets de ces expositions**

## 2<sup>ÈME</sup> DISPUTE PROFESSIONNELLE: COMMENT IDENTIFIER LES RISQUES DÉLÉTÈRES COMME MÉDECIN DU TRAVAIL CLINICIEN DU TRAVAIL ?

- ✓ Quelle spécificité de l'identification des risques du médecin du travail face à l'évaluation des risques des employeurs ?
- ✓ Quel constat des effets des expositions par le médecin du travail ?
- ✓ Comment Identifier les risques du « seul point de vue » du médecin du travail ? Quelle spécificité pour la prévention primaire en médecine du travail ?

# L'ÉCRIT EN URGENCE: EXEMPLE D'UN ÉTAT PSYCHOPATHOLOGIQUE RÉACTIONNEL À UN ÉVÈNEMENT PROFESSIONNEL TRAUMATIQUE

Por mémoire: le médecin du travail rédige aussi des écrits sur l'urgence

- une fois la situation stabilisée, l'écrit du médecin doit, notamment sur le dossier médical, **tracer les indications diagnostiques ayant conduits à pratiquer les actes thérapeutiques. La continuité des soins impose également de décrire la situation et les actes effectués à l'attention d'autres praticiens**
- Dans certaines situations, ces écrits, dès lors qu'ils tracent les liens entre la situation professionnelle à l'origine de l'urgence et cette dernière peuvent avoir une **fonction thérapeutique essentielle**.
- Le médecin du travail, en première ligne du constat et parce qu'il peut médicalement accéder au **diagnostic étiologique guidé par une clinique médicale du travail**, soit par ses connaissances de l'entreprise ou d'évènements de même nature qui relèvent d'une anamnèse collective peut (doit) rédiger le certificat médical initial dans le cadre de cet accident du travail
- l'objet de cet écrit formalisé, certificat médical ou courrier pour la continuité des soins, est précisément de **donner acte au salarié des difficultés ou des évènements professionnels à l'origine de l'urgence**.
- reposera notamment sur les notes cliniques accessibles dans le **dossier médical**.
- Ne pas écrire dans une telle situation serait alors pour le médecin du travail prendre la **responsabilité** de ne pas porter assistance à personne en péril.

# L'ÉCRIT POUR ASSURER LA CONTINUITÉ DES SOINS: AGIR SUR LE POSTE DE TRAVAIL POUR LA CONSTRUCTION DE LA SANTÉ DU TRAVAILLEUR

les conditions de la **construction de la santé au travail** ne sont plus réunies.

la prévention primaire a échoué et/ou que l'employeur n'a pas su « **adapter le travail à l'Homme** »

**Il s'agit de « maintenir le travail », c'est-à-dire de le transformer pour qu'il puisse, à nouveau, être un facteur de construction de la santé du travailleur**

**établir, du seul point de vue de la santé du travailleur, en lien avec lui et son médecin traitant, la meilleure stratégie d'intervention sur le travail**

**Aménager le poste de travail constitue un acte thérapeutique** dans l'unique objectif de l'intérêt de la santé du travailleur.

Les écrits pour rendre concrets et de faire comprendre **l'intérêt des aménagements de poste à la fois à l'employeur et au travailleur auquel un double sera remis**

la continuité des soins impose d'écrire au médecin traitant

remis au travailleur, va pouvoir prendre connaissance du raisonnement diagnostique notamment étiologique qui a guidé la décision du médecin du travail. contexte plus général **ouvrant ainsi au travailleur des pistes de solution**

# PROPOSER DES AMÉNAGEMENTS DE POSTE : APTITUDE ET INAPTITUDE

L'envers de l'aptitude n'est pas l'inaptitude

**Aptitude:** pas de définition réglementaire précise: **Aptitude du poste** (« adapter le travail à l'homme ») ou **sélection médicale de la main d'œuvre** (« être médicalement apte au poste »)?

**Inaptitude:** 90% des inaptitudes au poste de travail entraînent le licenciement

Encadré par le code du travail **L4624-1** (aménagement de poste) mais aussi par le code de la santé publique:

**L1111-4:** le médecin se contente d'éclairer la prise de décision du patient

**L1110-4:** secret médical

Le laconisme de l'avis doit être complété par une **transcription exhaustive dans le dossier médical du raisonnement et des débats avec le salarié à l'origine de la rédaction de l'avis**. C'est en fait la seule preuve que le médecin a déployé tous les moyens nécessaires à la pertinence de son avis et s'est bien conformé aux dispositions du code de la santé publique.

# LE « CADRE » DU CERTIFICAT DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU DE MCP

Rédiger des certificats médicaux, et assurer ainsi **l'effectivité du droit du travailleur et particulièrement de ses droits à réparation fait partie du devoir de tout médecin et spécialement de tout médecin du travail.**

Code de déontologie: **R4127-50** (assurer les droits légitimes) et **R4127-76** (délivrance de certificats et d'attestation) du CSP

Code de la sécurité sociale: **L461-6** (déclaration obligatoire des MP et MCP)

Quelle doit alors être la démarche du médecin du travail ? Il lui appartient de décrire l'histoire de la santé et celle du travail pour énoncer le lien entre les deux

**Histoire de la santé:** soit les manifestations pathologiques présentées par le salarié, soit le diagnostic précis de sa maladie

**Histoire du travail:** Cette étape sera le résultat d'une analyse clinique en santé au travail, individuelle et éventuellement collective, pour aboutir à l'affirmation d'un diagnostic étiologique telle que le ferait tout autre médecin spécialiste.

# QUEL TYPE DE CERTIFICAT DE MP POUR UNE PSYCHOPATHOLOGIE DU TRAVAIL ? (1)

## La Position du Conseil national de l'ordre des médecins (rapport 2006)

- « Ce que le médecin atteste dans un certificat doit correspondre, avec une scrupuleuse exactitude, **aux faits qu'il a constaté lui-même**. »
- « Lorsque le médecin se voit demander expressément par le patient de mentionner l'affection dont il souffre, il doit être particulièrement prudent. A la lettre, rien ne le lui interdit puisqu'il n'y a pas de secret entre le patient et le médecin. Le plus souvent, ces certificats sont destinés à être versés dans des procédures en cours : **divorce, contestation devant le conseil des prud'hommes**, ... pour démontrer que la situation vécue **en couple, en famille, en milieu professionnel** ..., était si intolérable qu'elle a affecté l'état de santé de la personne et doit être réparée.
- Le médecin doit **convaincre le demandeur qu'il n'est pas de son intérêt à terme de livrer une telle information** qui circulera tout au long de la procédure et dont rien ne permet d'affirmer qu'elle ne lui sera pas opposée plus tard.
- S'il accepte néanmoins de délivrer ce certificat, le médecin devra être très prudent dans la rédaction. **Il lui est interdit d'attester d'une relation causale entre les difficultés familiales ou professionnelles, ... et l'état de santé présenté par le patient. Il n'a pas non plus à «authentifier» en les notant dans le certificat sous forme de «dires» du patient les accusations de celui-ci contre un tiers, conjoint ou employeur.** »

## QUEL TYPE DE CERTIFICAT DE MP POUR UNE PSYCHOPATHOLOGIE DU TRAVAIL ? (2)

**DANS LA PREMIERE STRATEGIE:** deux écrits distincts

○ **Pour dossier juridique:** le médecin du travail ou le médecin spécialisé en pathologie professionnelle adresse au médecin traitant ou à un autre médecin un courrier expliquant, dans le détail, comment il comprend le lien entre le travail et la pathologie, avec toujours copie au salarié. courrier.

○ **Pour reconnaissance de MP:** certificat laconique affirmant que « *des éléments précis, sérieux et concordants sont en faveur d'un lien direct et essentiel entre la pathologie et les conditions du travail* ».

Pour ces confrères leur instruction du lien santé-travail **ne peut pas prendre la forme d'un certificat de MP du fait des contraintes de l'ordre, d'où l'utilisation de deux supports distincts, l'un pour l'amorce juridique, l'autre pour le sens..**

**DANS LA DEUXIEME STRATEGIE:** deux écrits conjoints

○ le médecin du travail **décrit de façon condensée sur un certificat de MP, le lien santé-travail** qu'il a instruit et tracé par ailleurs dans son dossier.

○ Il adjoint **éventuellement un courrier** décrivant dans le détail ce qu'il a instruit du lien santé-travail ; courrier remis au salarié et au médecin inscrit dans un processus de soin éventuellement si le salarié en est d'accord.

Ce courrier adjoint au certificat est rédigé de telle façon que le lecteur dont les juristes qui pourraient en connaître, puissent **comprendre le processus délétère dont le diagnostic étiologique a été instruit par le médecin du travail.**

# 3<sup>ÈME</sup> DISPUTE PROFESSIONNELLE: COMMENT ÉCRIRE LE DIAGNOSTIC DU LIEN SANTÉ – TRAVAIL ?

- ✓ Comment un praticien en médecine du travail peut-il « coucher par écrit » son diagnostic du lien Santé - Travail ? A quel moment ?
- ✓ Les modalités « opératoires » d'écriture procèdent-elles de la situation concrète du salarié, ou sont-elles dictées par les formes juridiques des certificats d'expert ?
- ✓ Quelle différence entre une instruction médicale clinique en compétence et un document de preuve juridique au sens d'une expertise contradictoire ?
- ✓ Peut-on écrire dans un certificat médical de façon « opératoire », un diagnostic étiologique sur le lien santé-travail dans l'intérêt du salarié ? Quelles limites de l'écriture ? Quel intérêt du cadre « certificat médical de MP » face aux injonctions « obsolètes » de certaines préconisations ordinales ?

# LES ECRITS CONCERNANT LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

- Traçabilité collective des risques professionnels
- préconisation du médecin du travail
- Fiche d'entreprise, Rapport annuel d'activité
- Signalement ou « alerte collective » du médecin du travail
- Constater et écrire dès le stade d'altération pour prévenir l'atteinte
- Ecrire à l'employeur et aux représentant du personnel

# IDENTIFICATION DES RISQUES COLLECTIFS PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL : BASES RÉGLEMENTAIRES

## Le rôle de conseiller du médecin du travail:

- **Art. R. 4623-1. CDT**– Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, (...)

## L'obligation de signalement collectif:

- **Art. L. 4624-3.CDT** – si présence d'un risque pour la santé des travailleurs, proposition par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.
- L'employeur en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, à la disposition du CHSCT

## Les supports du signalement collectif:

- **Art. L. 4624-3.CDT**
- **Art. D. 4624-37. CDT:** Fiche d'entreprise
- **Art. D. 4624-42. CDT:** Rapport annuel d'activité
- **Art. R. 4624-7. et Art. R. 4624-8** réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses - faire procéder à des analyses ou mesures avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le CHSCT Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du CHSCT

# IDENTIFICATION DES RISQUES COLLECTIFS PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL : MARCHE À SUIVRE

- **Le repérage des dangers et des risques d'altération de la santé** et celui des postes de travail concernés ce qui permet un repérage des salariés exposés
- **La veille médicale des effets éventuels des risques repérés sur la santé des salariés exposés et la mise en évidence du lien santé travail** dès lors que surviendraient des effets
- **Le signalement individuel à chaque salarié concerné et collectif à la communauté de travail du risque et de ses effets**
- Dès lors qu'il ne dispose pas des moyens qu'il estime nécessaire, il est indispensable, après les avoir identifiés, qu'il **les revendique formellement auprès de l'employeur**, en informant les IRP et les autorités de tutelle. (position de « sachant »)

# JUSQU'OU ALLER DANS UNE PRÉCONISATION DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

- contribuer à remettre le travail réel en discussion, de mettre « le travailler ensemble » en débat, et de le situer **au centre d'un projet d'amélioration de l'organisation du travail pour la santé**.
- Permettre à tous les acteurs d'exercer leur responsabilité
- Le médecin du travail « endosse », comme c'est sa mission réglementaire, la responsabilité de l'investigation du « lien santé-travail », **laissant la responsabilité de l'action de prévention à l'employeur**
- Il se doit donc d'agir exclusivement pour prévenir et dépister les altérations de la santé du fait du travail, **du point de vue de la construction ou de la préservation de la santé au travail**
- Sa seule finalité est la santé des travailleurs. **Il n'est pas en charge ni comptable des contraintes économiques** contrairement à l'ensemble des acteurs de l'entreprise

# ELABORATION DE DOCUMENTS RÉGLEMENTAIRES :

## FICHE D'ENTREPRISE

- **Le cadre:** mission d'ordre public social exercée en pleine indépendance, c'est-à-dire en pleine responsabilité, mais dans le cadre d'une obligation de moyen. repérage a priori des facteurs de risque et dans la réalité des risques « d'altération » (et non seulement « d'atteinte ») de la santé par des étiologies d'origine professionnelles et une **identification à la fois collective et individuelle** (« études de postes ») des travailleurs exposés à ces risques.
- **Rédaction:** dans le cadre de sa mission la fiche d'entreprise est un document médical qui relève par conséquent de l'exercice personnel du médecin et dont la rédaction et la production ne peuvent être partagées, ne relève ni du catalogue, ni seulement du document technique
- **Elaboration:** dans un cadre pluridisciplinaire réglementairement techniquement subordonné
- **Finalité:** Loin du formalisme ou de préoccupations économiques, constitue un aiguillon potentiel du débat entre les acteurs sociaux. Cela implique que sa rédaction, soit destinée, guidée par le seul intérêt de la santé des travailleurs, à tracer de façon persuasive la réalité à la fois présente et dynamique du travail, de ses risques et de leur prévention

# ELABORATION DE DOCUMENTS RÉGLEMENTAIRES :

## RAPPORT ANNUEL

- **Un document éminemment « politique »** : Dans un contexte actuel d'extrême pénurie de moyens, en effet, **tentation d'impliquer le médecin du travail dans une logique de résultat**
- **Se garder de céder à la logique du résultat**: consubstantielle du management, pour rappeler avant tout la question des principes de son action (l'intérêt unique de la santé du travailleur) et la nature de moyen de ses obligations
- Le rapport annuel **ne traite pas seulement du passé mais permet également de prévoir l'avenir** c'est-à-dire de permettre au médecin d'exposer ce qui sera son activité pour l'année en cours (fonction de l'ancien plan d'activité en milieu de travail)
- **La rédaction du rapport annuel** : occasion pour **déplorer une pénurie de moyens et revendication offensive et argumentée des moyens nécessaires**, lesquels relèvent de la responsabilité des employeurs, non pas en regard d'objectifs généraux ou fixés par des contrats d'objectifs ou des projets de services décidés par ailleurs, mais **uniquement en correspondance avec ce que le médecin du travail estime relever de sa mission et de son exercice personnel**

# SIGNALEMENT OU « ALERTE COLLECTIVE » DU MÉDECIN DU TRAVAIL: VEILLE MÉDICALE , CADRE RÉGLEMENTAIRE

## 1-Les écrits et la veille médicale du médecin du travail

- **accompagner** les collectifs de travail, **rendre compte** à la communauté de travail, direction et IRP, collectifs de travail, **du risque délétère** et **ébaucher des pistes de compréhension** concernant les organisations ou relations de travail, pour **agir préventivement** à partir de ce qui fait difficulté dans les situations de travail concernées.
- Cette veille médicale est tracée individuellement au DMST qui en est le support. Les éléments alors formalisés de la veille médicale nourrissent l'analyse des risques collectifs du médecin du travail

## 2-Le devoir d'alerte médicale du médecin du travail

- loi du 3 juillet 2011 ( L4624-3 du CDT): **devoir d'alerte médicale formalisée, motivée et circonstanciée**
- La diversité des **écrits médicaux antérieurs** du médecin du travail y est essentielle pour déployer ce devoir d'alerte.
- il **n'arbitre pas les choix entre l'économique et la santé** qui relèvent de l'employeur
- en cas **d'obstacle à la prise en compte d'une alerte médicale, celle-ci peut être prise en compte par l'inspecteur du travail ou le juge**

# SIGNALEMENT OU « ALERTE COLLECTIVE » DU MÉDECIN DU TRAVAIL: FINALITÉ, NATURE

## 3-Les finalités préventives de l'alerte médicale

- **prévenir les situations de travail qui font grande difficulté, dispute ou empêchement** pour la santé des travailleurs.
- **situations de collectifs de travail** que le médecin du travail considère comme grave du fait des **risques potentiels ou avérés**,
- Obtenir la **reconnaissance** par la direction, mais aussi par les salariés et l'encadrement, de ces **situations concrètes de travail réel pour mettre en débat les questions d'organisation du travail** pour faciliter sa transformation dans un sens favorable à la santé
- **permettre la délibération ouvrir un certain nombre de pistes de prévention pour que l'employeur et les IRP puissent s'en saisir.**

○

## 4-La forme nécessairement écrite de l'alerte médicale du médecin du travail

- constat concernant la **gravité d'une situation de travail**
- relate très concrètement ce qu'a compris ou constaté le médecin du travail des **difficultés de réalisation du travail et de l'impact que cela a pour la santé des salariés.**
- L'argumentaire d'une l'alerte médicale est rédigé exclusivement **du côté de qui fait difficulté dans l'activité de travail**

# CONSTATER ET ÉCRIRE DÈS LE STADE D'ALTÉRATION POUR PRÉVENIR L'ATTEINTE (1)

## AU STADE DES ALTERATIONS

**Agir sur des effets c'est avant tout agir sur leurs causes donc écrire sur les effets du travail c'est interroger le travail**

- Spécificité de la médecine du travail : discipline médicale qui, en rupture avec d'autres disciplines médicales, **ne s'intéresse pas en première intention aux atteintes à la santé**, c'est-à-dire aux maladies. Afin de les prévenir elle cherche à **anticiper sur la survenue d'altérations de la santé**.
- Le diagnostic du médecin du travail est « **pré-symptomatique** » car c'est un diagnostic qui précède le diagnostic médical classique, et il est aussi un **diagnostic étiologique car préventif**. Pourtant la thérapeutique est présente ici. Elle est précisément assurée par la **mise en visibilité écrite** en direction de la communauté de travail
- Le repérage de ces altérations est au cœur du métier de médecin du travail et ne peut se faire que grâce à **des échanges entre pairs** puisque, en général, « **ce n'est pas dans les livres** »
- Écrire sur les altérations de la santé c'est **avertir que l'organisation du travail dérape ou pourrait déraiper et que des démarches préventives devraient être débattues dès ce stade**.

# CONSTATER ET ÉCRIRE DÈS LE STADE D'ALTÉRATION POUR PRÉVENIR L'ATTEINTE (2)

## AU STADE DES ATTEINTES

Confrontation des **responsabilités d'obligation de sécurité de résultat et de la défense des intérêts moraux et matériels des travailleurs** Le conflit social est très souvent présent dans l'exercice du médecin du travail. il ne s'agit pas de le nourrir mais d'y introduire un **débat favorable à la santé au travail**

**Ecrire** ce que l'on constate sur les effets et leurs causes de façon objective, documentée et compétente, comme médecin du travail, **libère des procès d'intention**. Acte médical qui s'inscrit dans une **démarche diagnostique classique et thérapeutique** c'est-à-dire qu'il doit être bordé par les compétences du praticien

Au-delà des débats que cet écrit va susciter, qui est une de ses principales finalités, au stade des atteintes à la santé, **l'écrit du médecin du travail est aussi porteur de droit**. Cela confère aux salariés qui présenteraient les effets et seraient soumis aux risques un lien causal essentiel.

C'est la **traduction collective**, dans l'espace public de l'entreprise, de l'obligation qu'a tout médecin de **déclarer ce qu'il aurait constaté comme altération de la santé d'un patient en lien avec le travail**

## ECRIRE A L'EMPLOYEUR OU AUX EXPERTS HSE

Le point de vue de la prévention médicale **apporte au chef d'entreprise des éléments de choix au regard de ses propres obligations**. Ces écrits deviennent gênants pour l'employeur s'ils repèrent des risques ou s'ils recommandent des mesures de prévention qui portent sur de possibles atteintes à la santé ou encore s'ils tracent les effets de ces risques

A contrario, dès qu'il a écrit et de façon pertinente, **le médecin du travail a accompli une partie de son obligation de moyens et son mandat vis-à-vis de l'employeur dont il est le « sachant » dans son domaine spécifique**.

**Marque sa différence avec les experts « hygiène sécurité environnement » (HSE)**, autres « sachants » mais préposés exclusifs de l'employeur pour l'aider dans sa « gestion de la santé et de la sécurité » en application de l'article 7 de la directive européenne de 1989

Faudrait-il donc s'abstenir de tout signalement ou céder aux injonctions de confidentialité de l'employeur ? Comme médecin, le médecin du travail **ne peut avoir comme intérêt à agir que celui de la santé des travailleurs. Or cet intérêt impose d'écrire à l'employeur** et de faire connaître ses conseils aux représentants des travailleurs

Les employeurs peuvent avoir, selon les circonstances, la primeur des écrits mais ils n'en ont pas l'exclusivité.

# ECRIRE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## catégories de destinataires d'écrits :

- o chargés de surveiller la gestion et le fonctionnement du service médical du travail notamment à travers l'activité des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires (**contrôle social**)
- o d'autre part des représentants du personnel chargés de **l'hygiène et des conditions de travail**.

## NATURE DES ECRITS :

- o **En direction du contrôle social**: relater ou à préconiser des éléments de fonctionnement de l'activité du service de santé au travail
  - décrire des dysfonctionnements ou à réclamer des modifications notamment en matière de moyens
  - apporter un éclairage spécifique de la prévention primaire médicale pour apporter une aide lors de la constitution des avis de l'organisme, dès lors qu'ils pourraient retentir sur la santé des travailleurs
- o **En direction missions HSCT**:
  - les conseiller du point de vue de la prévention médicale primaire (et dès lors qu'elle est débordée du point de vue de la prévention secondaire)
  - pour les aider à analyser les risques et à assumer leur capacité de critique et proposition à l'employeur.
- o malgré un sentiment de proximité des objectifs en matière de santé, **parfois des différences très significatives entre la position professionnelle du médecin du travail et les actions du contrôle social et des représentants CHSCT**

# 4ÈME DISPUTE PROFESSIONNELLE: QUAND ET COMMENT SIGNALER LE RISQUE À LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL ?

- ✓ Quand le médecin du travail signale-t-il un risque pour la santé ?
- ✓ Peut-on faire un signalement médical ou une alerte, à partir des altérations de la santé, avant l'atteinte, la pathologie ?
- ✓ Quelles altérations repérer pour une veille médicale, pour prévenir les causes ?
- ✓ Comment faire un écrit sur des altérations de la santé ? Quel impact de cette pratique sur les connaissances concernant la santé psychique au travail ?