

QUEL RÔLE POUR LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

L'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses salariés mais deux DRH sur trois se plaignent du manque de médecins du travail. Les salariés peuvent en dire autant ! Les réformes se succèdent mais le métier ne fait pas recette. Pourtant, la mission est noble et essentielle.

Le rôle du médecin du travail consiste à préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, à tenir compte de leur état de santé en fonction de l'âge, des risques pour leur sécurité, de leur santé et de la pénibilité au travail. Tout un programme...

Un peu d'histoire

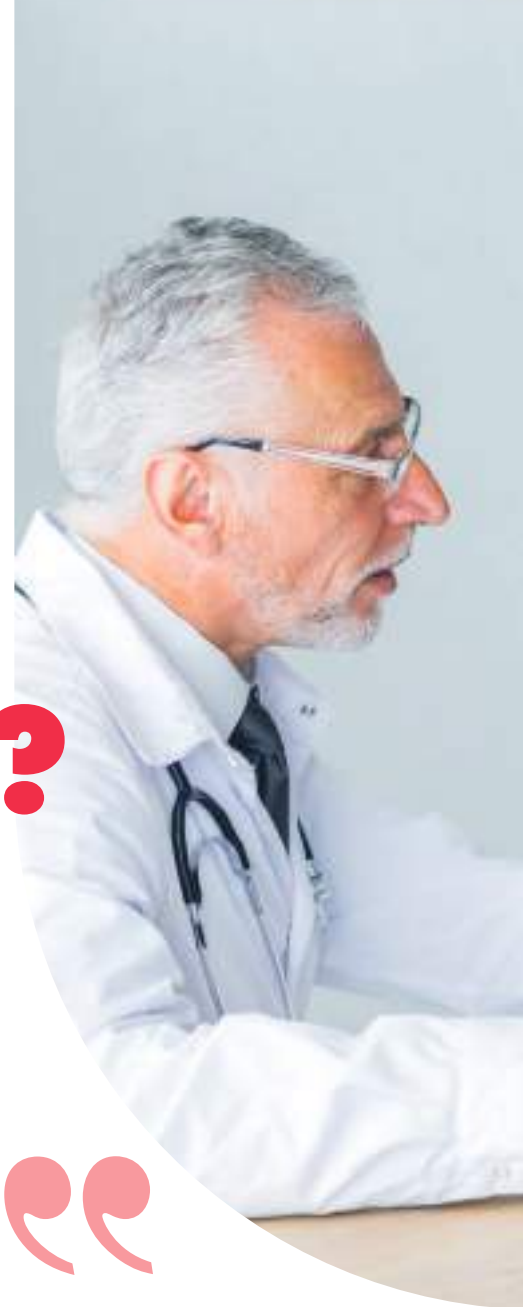
« Le travail, c'est la santé. Rien faire c'est la conserver. Les prisonniers du boulot n'font pas de vieux os... », a chanté Henri Salvador au milieu des années 1960. Mais le travail c'est aussi accéder aux ressources nécessaires, économiques évidemment, pour être en bonne santé : un logement décent, une alimentation suffisante et de qualité, un meilleur accès aux loisirs et divertissements... Cela dit, nous savons tous que les accidents du travail et les maladies professionnelles existent et aujourd'hui chaque salarié doit être inscrit par l'employeur auprès d'un service de médecine du travail que celui soit interne ou externe à l'entreprise. Longtemps, la préoccupation d'avoir un personnel en bonne santé

a été uniquement économique ; l'ouvrier doit être suffisamment en forme pour réaliser le travail et, mieux, être productif. Si Hippocrate a le premier identifié des maladies professionnelles chez les travailleurs du plomb et décrit les coliques du saturnisme, ce n'est pas à l'Antiquité que la médecine du travail a vu le jour. Les Égyptiens surveillaient aussi l'état de santé des esclaves bâtisseurs de pyramides : le chantier devait avancer. Les premiers médecins du travail en France sont à l'initiative de l'empereur Napoléon 1^{er} en 1810 mais ils se sont cantonnés au suivi des mineurs. Il faut toutefois noter qu'il y a des visites d'embauche, un décret exigeant du patronat de payer les frais médicaux des accidents de travail et un contrôle des établissements insalubres ou dangereux.

Le docteur Villermé publiera un rapport sur l'état physique des ouvriers du textile en 1840 et l'Inspection du travail naîtra en 1874 bien avant la médecine du travail. Le travail des enfants devient interdit ou presque : en France, le 22 mars 1841, une loi est votée. L'âge minimal pour travailler est fixé à 8 ans dans les entreprises de plus



Il est en pratique trop fréquent que des employeurs ignorent les préconisations du médecin du travail pour modifier un poste de travail ou repositionner un salarié faisant valoir des incompatibilités entre les préconisations et l'activité de l'entreprise. Le médecin peut aussi avoir à s'expliquer comme il a été jugé par la Cour de cassation et le Conseil d'État sans pour autant révéler les motifs médicaux évidemment. Le Code de la santé publique va également dans ce sens »





Par Ronan Darchen



de 20 salariés, la journée de travail limitée à huit heures pour les 8-12 ans, et à douze heures pour les 12-16 ans. Il restait du chemin à parcourir... En 1906 à Milan, une commission permanente internationale de médecine du travail est créée. En France, le médecin René Barthe organise les premiers services de médecine au travail entre 1923 et 1930 et le contrôle médical obligatoire dans la métallurgie et les mines remonte à 1934. Recourir à la médecine du travail devient obligatoire pour les sociétés de plus de 50 salariés en 1942 et c'est le 11 octobre 1946 qu'une loi imposera la création et le financement de services médicaux dans l'entreprise sinon dans un cadre interentreprises. Issue du programme du Conseil national de la Résistance (le CNR, le vrai), la médecine du travail devra être préventive pour

BON À SAVOIR

Zoom sur le dossier médical partagé

Le médecin du travail chargé du suivi médical d'un salarié peut accéder à son dossier médical partagé (DMP) et l'alimenter, sous réserve du consentement exprès du salarié qui doit être informé au préalable quant à la possibilité de restreindre l'accès au contenu de son dossier. Les professionnels de santé (médecins traitant et du travail) peuvent donc échanger des informations via le dossier médical partagé (DMP) uniquement si le salarié le permet. L'opposition du salarié au partage du dossier ne peut être un argument pour que le médecin du travail prononce une inaptitude. L'employeur, lui, n'a jamais accès au DMP et ne sait pas si le salarié a donné ou refusé l'accès aux professionnels de santé.

tous les salariés et à la charge des entreprises. Aujourd'hui, elle n'a donc pas encore 100 ans !

Une médecine préventive

La loi de 1946 pose les fondements du métier de médecin du travail : « *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 des travailleurs.* » Si cette médecine est organisée et financée par les employeurs, elle est aussi sous le contrôle des services du ministère du Travail et son indépendance doit être garantie. Nous ne développerons pas non plus les critiques du corps médical à l'égard des dernières réformes qui disent leur souffrance et leur manque de moyens pour réaliser cet ob- ►►



►► jectif de prévention en entreprise. Une loi de 2016 prévoit pourtant que le médecin puisse consacrer le tiers de son temps, soit 150 demi-journées en intervention sur les lieux de travail. Oui, mais comment rendre cela possible ?

Le médecin du travail est à la croisée des acteurs au travail : il a un rôle de conseil pour l'employeur adhérent comme pour les salariés qu'il va suivre et bien évidemment le comité social économique et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ne doivent pas faire l'impasse sur la ressource qu'il représente pour intervenir sur les conditions de travail et la préservation de la santé au travail. L'action de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des travailleurs lui est confiée car votre médecin traitant ne pourra pas pénétrer dans l'entreprise ni enjoindre à un employeur de revoir son organisation du travail. De plus, l'intervention en entreprise permet au médecin du travail de connaître l'environnement de travail du salarié et d'apprécier les risques ou bienfaits qui en découlent. C'est pourquoi la loi lui demande d'agir pour améliorer les conditions de vie et de travail dans l'entreprise, de proposer à l'employeur des adaptations de postes,



Le travail, c'est accéder aux ressources nécessaires, économiques évidemment, pour être en bonne santé : un logement décent, une alimentation suffisante et de qualité, un meilleur accès aux loisirs et divertissements... Cela dit, nous savons tous que les accidents du travail et les maladies professionnelles existent et aujourd'hui chaque salarié doit être inscrit par l'employeur auprès d'un service de médecine du travail que celui-ci soit interne ou externe à l'entreprise »

de techniques de production et de rythmes de travail. Il contribue également à la veille épidémiologique et à la traçabilité. Ce doit être un allié objectif et professionnel du CSE, de la CSSCT, de l'entreprise et de ses salariés ce qui en fait un interlocuteur incontournable et irremplaçable.

Un conseil pour l'entreprise

Le premier document que le CSE consultera sera la fiche entreprise rédigée par ce médecin car la loi demande que soient consignés les travaux ou conditions d'exécution susceptibles d'avoir un impact direct sur la santé des salariés. L'article R 4624-46 du Code du travail exige pour chaque établissement que la fiche soit mise à jour au moins tous les quatre ans et qu'y soient inscrits les risques professionnels et les effectifs exposés. Puis, le médecin décide du suivi individuel des travailleurs, mais il est essentiellement connu des salariés pour les rendez-vous qu'il conduit lors de la visite d'information et de prévention ou qu'il conduisait car désormais cette visite peut se tenir avec un membre de son équipe. En effet, puisque l'équipe est pluridisciplinaire et que les médecins du travail sont de moins en moins nombreux, ils peuvent déléguer ►►

ALINEA

FORMATIONS

ORGANISME AGRÉÉ CSE ET SSCT



DÉCOUVREZ LE
CATALOGUE 2023



Qualiopi
processus certifié

REPUBLICQUE FRANÇAISE

POUR EN
SAVOIR PLUS

01 40 01 00 44

contact@lesdroitsducse.com

www.lesdroitsduCSE.com



► certaines actions parmi lesquelles visites et examens à un infirmier depuis la réforme de 2016 pour la modernisation de la médecine du travail et des services de santé au travail qui a modifié le suivi des salariés, et la typologie des visites médicales. Ainsi, la visite passée au moment de l'embauche est devenue une simple visite d'information et de prévention, sauf pour les employés occupant des postes à risque.

D'ailleurs, il ne faut pas se priver de l'apport du médecin et des membres de l'équipe pluridisciplinaire pour revoir et améliorer le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Et si l'employeur estime que ce n'est pas nécessaire, le CSE ou la CSSCT peut prendre l'initiative : le Code du travail dit bien que la représentation du personnel procède à l'analyse des risques professionnels et la dernière réforme d'août 2021 parle d'associer le CSE à la réalisation du Duerp. La responsabilité est celle de l'employeur mais le travail d'identification des risques et la réflexion sur les mesures correctrices et préventives peuvent être partagés. En ce sens, il est dommage que le rapport annuel ne soit obligatoire que pour les entreprises de plus de 300 salariés. Certains médecins en réalisent toutefois pour des sociétés à l'effectif moins important.

Le médecin du travail accède librement aux lieux de travail pour des visites à son initiative, à la demande de l'employeur ou encore du CSE. Le Code du travail (article R4624-3) le précise uniquement

Recourir à la médecine du travail devient obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés en 1942 et c'est le 11 octobre 1946 qu'une loi imposera la création et le financement de services médicaux dans un cadre interentreprises. Issue du programme du Conseil national de la Résistance (le CNR, le vrai), la médecine du travail devra être préventive pour tous les salariés et à la charge des entreprises. Aujourd'hui, elle n'a donc pas encore 100 ans ! »

pour le médecin si bien que les membres de son équipe pluridisciplinaire ne peuvent le faire qu'avec l'autorisation du chef d'entreprise et l'accord du médecin. Cette intervention en milieu de travail est notamment utile pour effectuer des

mesures et des prélèvements que le médecin peut exiger et qui seront aux frais de l'entreprise. Le médecin transmettra les résultats à cette dernière tout comme l'employeur est tenu de communiquer au médecin les données de sécurité des produits qu'il utilise et qui sont au contact des salariés. Ce pouvoir d'investigation peut se révéler d'un grand soutien pour les représentants du personnel qui n'obtiennent pas l'information spontanément du chef d'entreprise. Dans un autre registre, les conseils du médecin seront précieux pour l'adaptation des postes de travail pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap : ayez le réflexe de le solliciter quand l'employeur se montre réticent ou peu proactif.

Une écoute pour le salarié

La neutralité du médecin du travail est parfois suspectée : est-il du côté de l'employeur ou de celui du CSE et des salariés ? Le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises, et dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale et communiqué au conseil départemental de l'Ordre des médecins. À noter que le médecin du travail est détenteur d'un diplôme spécial, astreint à la même déontologie que les autres médecins. Cette question ne devrait pas se poser, mais le législateur a considéré nécessaire de lui donner le même statut protecteur que celui des élus du CSE quand il est salarié de l'entreprise.

Concrètement, l'employeur ne peut pas le licencier sans autorisation de l'Inspection du travail après avoir consulté le CSE, une procédure qui vise à garantir son indépendance. La question est a priori moins aiguë pour les médecins des services interentreprises. Et selon la célèbre citation de Louis Portes, dans son ouvrage *À la recherche d'une éthique médicale* : « Il n'y a pas de médecine sans confiance, de confiance sans confiance, de confiance sans secret. » Sa mission est toutefois de renseigner et conseiller l'employeur si bien que des éléments peuvent lui être communiqués en tant qu'aide à la décision. Néanmoins, le secret devra être gardé sur les constatations médicales et l'éventuel traitement suivi par le salarié.

En matière de suivi individualisé, le service de prévention et de santé au travail (SPST), nouvelle appellation, doit accompagner le salarié tout au long de son activité professionnelle. Les visites ne sont plus annuelles ni bisannuelles mais sont

-5%

**SUR LES BILLETS NON DATÉS CSE
POUR TOUT ACHAT DU 2 JANVIER AU 29 FÉVRIER 2024**

Achetez vos billets sur le site cse.zoobeauval.com (Minimum de commande : 20 billets, billets valables 2 ans). Pour plus de renseignements : Service Billetterie non datée : 02.54.75.02.00 et billetterie.pro@zoobeauval.com



Téléchargez le bon
de commande

DESTINATION
BEAUVAL
OUVERT TOUTE L'ANNÉE

LE DÔME
UNIQUE AU MONDE



ZOOPARC
de
BEAUVAL

PASSIONNER POUR PROTÉGER



devenues quinquennales quand aucun risque particulier n'est décelé. Autant dire que beaucoup d'employés ne verront pas le même médecin deux fois de suite ! Il reste le suivi individuel renforcé (SIR) et le suivi individuel adapté (SIA) pour les autres. La réforme Santé d'août 2021 veut réorganiser ce suivi tout au long de la carrière en instituant des visites de mi-carrière après 45 ans et de suivi postexposition ou encore avant le départ à la retraite. L'accent est mis sur la prévention pour permettre à ces rendez-vous d'effectuer des signalements précoces voire des alertes avant que l'état de santé ne soit plus dégradé. Les nouvelles visites de préreprise après un arrêt de travail sont proposées en ce sens.

Le salarié peut toujours se manifester et solliciter un rendez-vous sans obligation en informant son employeur pour exposer sa situation : il n'est point nécessaire de tomber malade avant ! Le médecin du travail est un point d'appui pour les salariés. Le secret médical permet de se confier sur la manière dont le travail est vécu. Si la mission du médecin du travail n'est pas de soigner, son rôle n'en est pas moins essentiel, tant au plan individuel que collectif. Il diagnostique les situations à risque et peut intervenir pour proposer des actions. Il faut aussi le faire à la suite d'un événement grave comme une agression.

Un acteur souhaité aux réunions du CSE

Parmi les réunions du comité social et économique, quatre au moins d'entre elles doivent inscrire à leur ordre du jour les sujets en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cela vaut qu'il y

Le médecin du travail est à la croisée des acteurs au travail : il a un rôle de conseil pour l'employeur adhérent comme pour les salariés qu'il va suivre, et bien évidemment le comité social économique et la commission santé, sécurité et conditions de travail ne doivent pas faire l'impasse sur la ressource qu'il représente pour intervenir sur les conditions de travail et la préservation de la santé au travail. L'action de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des travailleurs lui est confiée car votre médecin traitant ne pourra pas pénétrer dans l'entreprise ni enjoindre à un employeur de revoir son organisation du travail »

ait ou non une commission obligatoire ou négociée car seul le CSE est doté de la personne morale et ses procès-verbaux sont indispensables pour acter le résultat des débats sur la santé au travail. Le médecin du travail y assiste avec voix consultative parce qu'il est membre de droit pour ces réunions. Malheureusement, sa présence est devenue de plus en plus rare et le passage du CHSCT au CSE n'a assurément pas aidé bien que le nombre d'instances soit finalement réduit au regard du nombre de CHSCT que les médecins devaient couvrir avant 2017. Ses interventions sont attendues des élus du CSE et seront consignées au procès-verbal. Compte tenu de son obligation de santé et de sécurité à l'égard des salariés, l'employeur qui ne met pas en œuvre les préconisations du médecin du travail s'expose et doit justifier de raisons pertinentes. En cas de dégradation de l'état de santé du salarié, l'employeur engage sa responsabilité.

Alors si le médecin qui suit votre entreprise ne vient que trop rarement ou annonce manquer de disponibilité, soufflez-lui qu'il peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire tant pour les réunions du CSE que celles de sa commission SSCT. Trop peu sollicités par les sociétés, les services de prévention de santé au travail peuvent aussi construire et mener des actions de formation pour les salariés des entreprises adhérentes qui sont prises en charge dans le cadre de la prestation globale couverte par la cotisation. Pourquoi s'en priver ? Il est en pratique trop fréquent que des employeurs ignorent les préconisations du médecin du travail pour modifier un poste de travail ou repositionner un salarié faisant valoir des incompatibilités entre les préconisations et l'activité de l'entreprise. Le médecin peut aussi avoir à s'expliquer comme il a été jugé par la Cour de cassation et le Conseil d'État sans pour autant révéler les motifs médicaux évidemment. Le Code de la santé publique va également dans ce sens. Son article R 4127-24 prévoit que : « *Le secret professionnel institué dans l'intérêt des patients s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi. Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.* » Voir, entendre, comprendre : un guide méthodologique également pour les élus du CSE, particulièrement pour l'exercice de leurs attributions en matière de santé et conditions de travail. ■

DÉCOUVREZ PROCHAINEMENT

L'ANNUAIRE DES CSE

NOUVEAU

SOCIALCSE.FR



EN QUÊTE DE NOUVEAUX FOURNISSEURS ?

**COMPAREZ LES OFFRES CSE, FACILITEZ VOTRE
RECHERCHE ET OPTIMISEZ VOTRE TEMPS !
RECEVEZ GRATUITEMENT UN DEVIS PERSONNALISÉ
DU FOURNISSEUR DE VOTRE CHOIX EN UN CLIC !**

**SOCIALCSE.FR, LE PORTAIL DE RÉFÉRENCEMENT
SPÉCIALISÉ, PRATIQUE, UTILE ET GRATUIT.**

✉ CONTACT@SOCIALCSE.FR ☎ TEL. 01 45 06 58 30