

## UN AVIS DE PLUS

**L**e Conseil d'État ne juge que sur la forme.

C'est pourquoi, pour démontrer que la forme du décret était correcte, il a re-précisé en quoi consistait l'aptitude, à savoir : « *il (le décret) confie à ces médecins (les médecin du travail) le soin de déceler les risques particuliers que peuvent présenter certains salariés* ». Le détail des moyens d'appréciation de ces risques particuliers est même très méticuleusement effectué : « *les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre génétique, comportemental ou historique pour apprécier les risques particuliers que courent individuellement les salariés à être exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction* ».

Il n'y a donc rien à redire sur ce décret qui est conforme aux divers décrets du Code du travail qui ont introduit l'aptitude, à commencer par celui du 20 mars 1979 (article R.241-48), puis par celui du 14 mars 1986 (article R.241-49). C'est ensuite **l'absence de contre-indication médicale à une exposition** qui est apparue ; **pour la première fois**, dans le décret du 13 février 1986, précisant les procédures à suivre pour protéger les salariés exposés au benzène, puis dans celui du 2 octobre 1986 concernant la surveillance médicale des travailleurs contre les rayonnements ionisants (article 36 du décret), ensuite dans celui du 1<sup>er</sup> février 1988 relatif à la protection des salariés exposés au plomb. D'autres ont suivi..., par exemple, le bruit (article R.232-8-4), etc. jusqu'au décret du 1<sup>er</sup> février 2001 sur les risques CMR.

Le dernier décret du 3 mai 2002 sur le travail de nuit parle cette fois « *d'état de santé compatible avec une affectation* » à la nuisance.

Demander aux médecins du travail de se prononcer sur une « absence de contre-indication » à une exposition à un cancérigène n'est pas une chose nouvelle ! La différence est que ces différents décrets portaient sur des cancérigènes individualisés. Seulement, jusqu'à maintenant, personne n'avait relevé cette monstruosité. Pourquoi ?

Donc, la doctrine de sélection est ancrée historiquement dans le règne de droit et dans les pratiques.

Il s'agit en fait d'une véritable culture de sélection de la main d'œuvre qui est organisée de longue date.

Pour l'anecdote, il est intéressant de rapporter ce qu'on pouvait lire dans *Le Desoille - Précis de médecine du travail* (édition de 1975) : « *le médecin ne doit pas aller contre les intérêts de l'entreprise, mais la sélection ne doit pas être inhumaine* » (page 78).

Cette culture a paralysé la démarche de prévention primaire qui vient seulement d'être inaugurée franchement par le décret du 5 novembre sur le « document unique ».

Il n'est, s'il est besoin de véritablement s'en convaincre, qu'à se pencher sur l'analyse de l'arrêté du 5 avril 1985 et sur l'instruction technique qui s'y rattache, à propos du suivi des salariés exposés aux substances susceptibles de provoquer une lésion maligne de la vessie – encore des cancérigènes connus –, dont le contenu est le suivant : « *l'examen médical d'embauchage (...) a pour but (...) de détecter les sujets présentant une susceptibilité particulière (...) Les sujets atteints de bilharziose urinaire, ayant reçu une irradiation pelvienne ou une chimiothérapie anticancéreuse doivent être écartés du risque* ».

Le décret sur les manutentions manuelles est aussi un modèle de recettes à suivre pour faire une bonne sélection physiologique du personnel exposé, même si, en parallèle, les modalités d'une prévention primaire sont bien détaillées. Ces formes de recommandations à deux facettes ont probablement poussé à se reposer sur le seul avis médical et à privilégier le respect de cet avis, ce dernier servant alors de sésame à la tenue d'un poste de travail dont il n'était plus nécessaire de se préoccuper des conditions.

Compte tenu de ces précédents, il est évident que le décret CMR n'est pas différent, dans sa forme, des autres textes.

On pourrait presque dire que c'est une chance que, pour démontrer que la forme de ce décret est correcte, le Conseil d'État fasse une démonstration – certes crue et brutale –, mais magistrale, éclairante et éclatante de ce que signifie l'aptitude.

**Et c'est cela qui est à utiliser**, à diffuser et à largement médiatiser, car l'explication de texte venant du Conseil d'État est d'une formidable limpidité. Le poids de son analyse peut ébranler plus sûrement les partenaires sociaux et politiques que nos alertes répétées. Enfin, le sens de l'aptitude est dit et écrit clairement !

C'est donc l'aptitude qui est à supprimer et le décret tombera de lui-même ! (et les autres aussi).

Fabienne Bardot