

# ÉQUIPE MÉDICALE EN SANTÉ AU TRAVAIL

## ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

### EN SANTÉ AU TRAVAIL

#### FAIRE ÉVOLUER CONCEPTS ET RÉGLEMENTATION

*Alain CARRÉ, médecin du travail*

#### L'ÉQUIPE MÉDICALE EN SANTÉ AU TRAVAIL

*LE MÉDECIN DU TRAVAIL, SON INDÉPENDANCE, LE CONTRÔLE DE SON ACTIVITÉ, LES LIMITES DE SA RESPONSABILITÉ*

##### L'indépendance du médecin

L'indépendance, la compétence, le respect des personnes et de leurs droits, le secret médical sont quatre caractéristiques essentielles de l'exercice médical, qui conditionnent la confiance des sujets envers le médecin qui les prend en charge. Ils constituent, par conséquent, les piliers de la déontologie médicale et structurent les obligations des médecins.

Comme tout statut d'indépendance celui-ci comporte des conditions d'accès (ici le diplôme et la profession) et des conditions de contrôle (par la profession et la loi).

##### L'indépendance du médecin salarié

Elle fait l'objet d'une obligation particulière dans le Code de déontologie traduit dans le Code de la santé publique(1). Sa

.....

1 - Article R.4127-95 : *Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.*

*En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce.*

Article R.4127-97 : *Un médecin salarié ne peut, en aucun cas, accepter une rémunération fondée sur des normes de productivité, de rendement horaire ou toute autre disposition qui auraient pour conséquence une limitation ou un abandon de son indépendance ou une atteinte à la qualité des soins.*

nature est définie dans un rapport du CNOM(2). Ce rapport précise ce qui constitue l'indépendance médicale d'un médecin salarié. Il faut la distinguer de l'indépendance technique trop restrictive(3). Il revendique pour eux ce qui constitue la base de l'indépendance des praticiens libéraux : « la fixation personnelle de leur programme de travail ; l'administration de leurs moyens de production ; la liberté d'expression de leurs avis et de la mise en œuvre de leurs décisions. »

##### L'indépendance du médecin du travail

Le cadre d'exercice est celui d'un exercice salarié d'une spécialité médicale exclusive ou d'une compétence en spécialité. Depuis 2004, l'indépendance des médecins du travail est une obligation d'ordre public social, dans la mesure où la loi la garantit(4). Elle s'impose, par conséquent, à tous les acteurs y compris les employeurs. Le contrat type du CNOM pour les médecins du travail des services autonomes en précise certains aspects(5).

.....

2 - Rapport adopté à la session d'octobre 1999 du CNOM

3 - « Dans les différents textes législatifs ou réglementaires, qui organisent la médecine de contrôle ou la médecine du travail et de prévention ou dans les statuts et contrats des médecins salariés, le terme d'indépendance technique est fréquemment utilisé. Les employeurs y tiennent car cela permet d'enfermer les médecins dans la zone limitée de leur décision médicale par rapport à un individu.

*Nous conserverons donc le terme d'indépendance médicale en le rapprochant de celui d'exercice médical. Nous analyserons ce que recouvre cette notion et quelles sont ses conséquences pour le médecin salarié. »*

4 - Article R. 4623-15 : *Le médecin du travail agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des salariés dont il assure la surveillance médicale. Son indépendance est garantie dans l'ensemble des missions définies aux articles L.46223 et L.46224.*

5 - Article 3 - Indépendance professionnelle : *Le D... exercera l'ensemble de ses missions en toute indépendance, dans le respect des dispositions mentionnées à l'article 1er et n'est soumis à un lien de*

## Le contrôle de l'exercice du médecin du travail

Tout exercice dans un cadre indépendant implique son contrôle. Pour le médecin du travail, ce contrôle s'exerce *a posteriori*. Il est exercé d'une part par la tutelle administrative sur ses décisions concernant les personnes(6) et d'autre part, par le contrôle social, sous une forme anonyme sur les activités cliniques déployées. Il porte également sur son activité en milieu de travail et éventuellement les activités connexes(7). Sa situation de salarié protégé participe de ce contrôle sur la conformité de son activité aux caractéristiques réglementaires. Elle implique l'intervention de l'inspection du travail dans les procédures d'embauche de licenciement et de changement de secteur. Car le contrôle, qui astreint à la rigueur, participe de l'indépendance du médecin du travail.

## La responsabilité du médecin du travail

Parce qu'elle se déroule en toute indépendance, il s'agit d'une responsabilité personnelle de prévention des altérations de la santé au travail, de moyens. Le médecin du travail doit déployer les activités nécessaires à ses missions qui s'exercent en direction des personnes et de la communauté de travail, dans le cadre des dispositions du Code de la santé publique et du Code du travail.

Elles sont structurées par des obligations de prévention qui comportent : le repérage des dangers et des risques, la veille sur leurs effets et les liens entre les effets et les risques et les propositions concernant les personnes ainsi que les alertes. La question de l'alerte et de la traçabilité des risques est aujourd'hui d'actualité.

.....

*subordination, à l'égard de son employeur, que pour la détermination de ses conditions de travail, sur le plan administratif. L'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures pour lui permettre d'assurer, en application des dispositions réglementaires, son activité en milieu de travail. Le D' ... s'engage, en ce qui le concerne, à pouvoir justifier de sa réalisation. Le D' .... pourra notamment entreprendre ou participer à des recherches et études épidémiologiques qu'il estime utiles compte tenu des risques propres à l'entreprise dont il a la charge et il ne pourra lui être fait obstacle, sans motif valable porté à la connaissance du Comité d'entreprise ou du CHSCT, à la communication des résultats de ces études. Indépendamment des obligations et procédures légales, l'employeur est tenu d'apporter au médecin du travail une réponse motivée dans l'hypothèse où il n'estime pas utile de suivre ses avis.*

**6 - Article L.4624-1 :** Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

*L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

*En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail*

**7 - Article D.4624-42 :** Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail.

Article D.4624-43 : Le rapport annuel d'activité est présenté par le médecin du travail, selon le cas :

1° Au comité d'entreprise ;

2° Au conseil d'administration paritaire ;

## INFIRMIER(E)S EN ENTREPRISES OU INFIRMIER(E)S EN SANTÉ AU TRAVAIL : ACTES PROFESSIONNELS ET INDÉPENDANCE LES SECRÉTAIRES MÉDICAUX

### Les règles professionnelles des infirmiers

Le Code de la santé publique décrit très précisément les actes professionnels des infirmiers et infirmières(8). L'article R.4311-1 du CDSP précise notamment : « *l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière comporte l'analyse, l'organisation, la réalisation de soins infirmiers et leur évaluation, la contribution au recueil de données cliniques et épidémiologiques et la participation à des actions de prévention, de dépistage, de formation et d'éducation à la santé* ».

Il sépare les actes en actes sous subordination technique directe ou formalisée des médecins, et des actes relevant d'un rôle propre(9) qui visent notamment « *à identifier les risques et à assurer le confort et la sécurité de la personne et de son environnement et comprenant son information et celle de son entourage* ».

Même en cas d'urgence, l'initiative lui revient en l'absence de protocole médical. L'article R.4311-14 du CDSP précise : « *En cas d'urgence et en dehors de la mise en œuvre du protocole, l'infirmier ou l'infirmière décide des gestes à pratiquer en attendant que puisse intervenir un médecin. Il prend toutes mesures en son pouvoir afin de diriger la personne vers la structure de soins la plus appropriée à son état.* »

En matière de prévention l'article R.4311-15 lui confère un pouvoir d'initiative : « *Selon le secteur d'activité où il exerce, y compris dans le cadre des réseaux de soins, et en fonction des besoins de santé identifiés, l'infirmier ou l'infirmière propose des actions, les organise ou y participe dans les domaines suivants :*

1° Formation initiale et formation continue du personnel infirmier, des personnels qui l'assistent et éventuellement d'autres personnels de santé.

2° Encadrement des stagiaires en formation.

.....

3° À la commission de contrôle du service de santé au travail interentreprises ;

4° Au comité interentreprises ou, éventuellement, à la commission paritaire consultative de secteur.

*Cette présentation intervient au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi.*

Article D.4624-44 : *L'employeur ou le président du service de santé au travail transmet, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organe compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité du médecin à l'inspecteur du travail ou au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette transmission est accompagnée des éventuelles observations formulées par l'organe de contrôle. Il adresse les mêmes documents au médecin inspecteur du travail.*

**8 - Code de la santé publique, articles R.4311-1 à R.4311-15**

**9 - Article R.4311-5 :** Dans le cadre de son rôle propre, l'infirmier ou l'infirmière accomplit les actes ou dispense les soins suivants visant à identifier les risques et à assurer le confort et la sécurité de la personne et de son environnement et comprenant son information et celle de son entourage(...)

3° Formation, éducation, prévention et dépistage, notamment dans le domaine des soins de santé primaires et communautaires.

4° Dépistage, prévention et éducation en matière d'hygiène, de santé individuelle et collective et de sécurité (...).

7° Participation à des actions de santé publique.

8° Recherche dans le domaine des soins infirmiers et participation à des actions de recherche pluridisciplinaire. Il participe également à des actions de secours, de médecine de catastrophe et d'aide humanitaire, ainsi qu'à toute action coordonnée des professions de santé et des professions sociales conduisant à une prise en charge globale des personnes. »

### L'indépendance des infirmiers et infirmières

Cette obligation est précisée par l'article R.4312-9 du CDSP : « L'infirmier ou l'infirmière ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit. Il ne peut notamment accepter une rétribution fondée sur des obligations de rendement qui auraient pour conséquence une restriction ou un abandon de cette indépendance. »

### Infirmier d'entreprise et infirmier en santé au travail

Le Code du travail se garde de toute précision dans ce domaine. Au départ, chargés d'assurer une compétence en matière de premiers secours et de petits soins en entreprise, notamment du fait de leur « mission d'assistance » du médecin du travail, les infirmiers d'entreprise se sont positionnés professionnellement dans le champ de la santé au travail. Ils ont accomplis des efforts de formation et malgré l'absence de cadre réglementaire spécifique ont acquis des compétences en santé au travail.

### Les secrétaires médicaux

Si les secrétaires médicaux participent bien à l'équipe médicale de santé au travail, aussi essentielles soient elles, leurs activités sont des activités qui se déroulent dans le cadre d'une subordination technique des médecins du travail et sous leur responsabilité technique exclusive notamment en matière de respect du secret médical.

### Les devoirs du médecin vis-à-vis des personnes qui lui apportent son concours et des professionnels de santé

Ils concernent la compétence, le secret médical et le respect de l'indépendance. Le médecin doit veiller à la compétence(10) des personnes qui lui apportent leur concours. Il .....

10 - Article R4127-71 : Le médecin doit disposer, au lieu de son exercice professionnel, d'une installation convenable, de locaux adéquats pour permettre le respect du secret professionnel et de moyens techniques suffisants en rapport avec la nature des actes qu'il pratique ou de la population qu'il prend en charge.

Il doit notamment veiller à la stérilisation et à la décontamination des dispositifs médicaux, qu'il utilise, et à l'élimination des déchets médicaux selon les procédures réglementaires.

Il ne doit pas exercer sa profession dans des conditions qui puissent compromettre la qualité des soins et des actes médicaux ou la sécurité des personnes examinées.

Il doit veiller à la compétence des personnes qui lui apportent leur concours.

doit s'assurer qu'elles sont bien instruites de leurs devoirs en matière de secret médical(11).

Enfin il doit respecter l'indépendance des professionnels de santé dont par conséquent celles des infirmiers en santé au travail(12).

## L'ÉQUIPE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET SON FONCTIONNEMENT

Des principes et constats ci-dessus il découle que :

➤ Le médecin assume la responsabilité des activités de l'équipe médicale en santé au travail, pour ce qui concerne son secteur d'activité (au sens de l'article R.4623-11 du Code du travail).

➤ Il définit les missions de l'équipe médicale de santé au travail, du fait de sa compétence et de son indépendance et des contrôles qu'elles impliquent. Toutefois il lui faut distinguer ce qui relève, dans les missions des membres de l'équipe, d'actions en supervision technique encadrées par la réglementation et du rôle propre, dans un cadre défini par leurs règles professionnelles, impliquant une initiative spécifique du professionnel de santé.

➤ Il doit s'efforcer d'améliorer les compétences des membres de l'équipe.

➤ Le rôle est celui d'un animateur, qui suscite ou fédère les coopérations, en fonction des compétences des membres de l'équipe et dans le respect de leur indépendance, dans le cadre des actions en santé au travail, tant en matière de consultations médicales que d'action en milieu de travail.

Ce fonctionnement pourrait être formalisé comme suit :

➤ « La réglementation définit les conditions d'exercice des fonctions d'infirmier en santé au travail ainsi que les actes professionnels qu'elles impliquent, notamment en matière de rôle propre, tant en ce qui concerne les actes infirmiers individuels que les actions en milieu de travail.

➤ Ces fonctions s'exercent dans le cadre de l'équipe médicale de santé au travail qui regroupe les médecins du travail, les infirmiers en santé au travail, les secrétaires médicaux.

➤ Les activités de l'équipe médicale en santé au travail se déploient sous la responsabilité du médecin du travail pour ce qui concerne son secteur au sens de l'article R.4623-11 du Code du travail.

➤ Le médecin du travail anime l'équipe médicale et coordonne les coopérations de ses membres en fonction de leur compétence et dans le respect de leur .....

11 - Article R.4127-72 : Le médecin doit veiller à ce que les personnes qui l'assistent dans son exercice soient instruites de leurs obligations en matière de secret professionnel et s'y conforment. Il doit veiller à ce qu'aucune atteinte ne soit portée par son entourage au secret qui s'attache à sa correspondance professionnelle.

12 - Article R.4127-68 : Dans l'intérêt des malades, les médecins doivent entretenir de bons rapports avec les membres des professions de santé. Ils doivent respecter l'indépendance professionnelle de ceux-ci et le libre choix du patient.

**indépendance tant en matière d'actes individuels que d'action en milieu de travail. »**

## L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE EN SANTÉ AU TRAVAIL

### LES MISSIONS D'INTERVENANT EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Ce terme ne désigne pas une profession mais une « mise à disposition de compétences »(13). Il concerne à la fois des institutions ou organismes publics ou privés et des personnes. Le cadre de l'intervention est à la fois celui de la santé au travail (préservation), mais aussi celui de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail(14).

Cette fonction émerge donc, à la fois, au domaine de l'équipe médicale de santé au travail et à celui des experts prévention des employeurs. C'est, non pas le médecin du travail, mais le SST qui prend l'initiative de l'intervention(15). Ce sont les SST qui définissent les modalités de la « collaboration » entre IPRP et médecin du travail.

### L'INDÉPENDANCE DES IPRP

Le statut d'indépendance des IPRP est insuffisant. Il repose sur une déclaration personnelle. Il n'est appuyé sur aucun contrôle effectif de la représentation du personnel (simple avis du CHSCT sur la convention d'intervention, consultation du CE avant embauche ou licenciement d'un IPRP interne à l'entreprise). L'habilitation est purement formelle et ne vérifie pas réellement les conditions de l'indépendance.

### REPOSITIONNER LES IPRP EN SANTÉ AU TRAVAIL

Certains IPRP ne sont pas forcément positionnés dans le champ de la santé au travail (ergonomes, toxicologues...). Leur intervention doit être spécifiquement positionnée du .....

**13 - Article L.4622-4 :** *Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées :*

1° *Soit aux compétences des Caisses régionales d'assurance maladie, de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou des associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;*

2° *Soit à des personnes ou à des organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les Caisses régionales d'assurance maladie, par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou par les associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.*

*Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'État.*

**14 - Article R.4623-27 :** *L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.*

**15 - Article R.4623-26**

point de vue de la saisine et des objectifs. Leur conférer un statut d'indépendance dans ce cadre est urgent.

Les dispositions suivantes découlent de l'analyse :

- « Les IPRP en santé au travail interviennent exclusivement en prévention des risques professionnels du point de vue de la santé des travailleurs.
- Ils sont habilités sur des critères de compétence technique définis réglementairement et correspondant à des diplômes ou des équivalences. Leur titre fait mention de leur qualité professionnelle (toxicologue industriel, ergonomiste, psychologue de l'activité de travail, ingénieur physiologiste, technicien métrologiste...). Les IPRP disposant d'un diplôme de médecin ne peuvent exercer, dans ce cadre, d'actes médicaux relevant du Code de la santé publique.
- Les interventions des IPRP ne peuvent porter sur la santé individuelle des travailleurs.
- L'appel à leurs compétences s'effectue sur demande du médecin du travail ou du CHSCT (ou des DP en cas d'absence de CHSCT). En cas de désaccord la décision motivée est prise par l'inspecteur du travail.
- Leur spécificité implique qu'ils appartiennent au SST, ils ne peuvent être embauchés ou licenciés qu'avec l'accord du Contrôle social. En cas de désaccord la décision est prise par l'inspecteur du travail.
- Ils assurent d'une part, une activité de conseil et d'aide ponctuelle dans un cadre non formalisé et participent, d'autre part, à des interventions pluridisciplinaires.
- L'intervention pluridisciplinaire en santé au travail est une activité de coopération entre professionnels indépendants. Les modalités en sont précisées réglementairement.
- L'équipe médicale et le ou les IPRP, dans le cadre d'un protocole transmis au CHSCT (ou aux DP) et à l'inspection du travail définissent, du point de vue des compétences, les modalités de la coordination des coopérations qui respecte l'indépendance des différents intervenants.
- L'intervention fait l'objet d'un rapport commun remis au CHSCT (ou au DP) et à l'employeur concerné.
- Dès lors que ces conclusions comportent des recommandations sur les postes les conditions ou l'organisation du travail, l'employeur doit indiquer ce qu'il mettra en œuvre et les raisons de l'absence éventuelle de mise en œuvre. »