

L'ALERTE MÉDICALE COLLECTIVE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Compte rendu du Congrès de l'association SMT des 1^{er} & 2 décembre 2012
Jean-Marie EBER, Alain RANDON, rapporteurs

Cette « alerte » dans la loi est un fait récent. Elle n'est pas apparue dans la réglementation au moment du droit d'alerte dans les CHSCT. Elle est portée par contre par l'association SMT dans l'espace public de l'entreprise.

Historiquement, sans être nommé précisément, ce signalement des risques existait de fait dans des écrits obligatoires, où le médecin du travail notait, à destination de l'entreprise et des préventeurs qui en étaient destinataires, les nuisances auxquelles le salarié lui paraissait soumis.

Ces documents existent toujours à savoir :

- le rapport annuel obligatoire pour tout médecin
- la fiche d'entreprise dont l'obligation a été étendue progressivement à toutes les entreprises de la plus grande à la plus petite.

Maintenant l'article L.4624-3 du Code du travail devient très précis sur l'alerte médicale : « *Le médecin du travail qui constate un risque pour la santé des travailleurs propose, par un écrit motivé et circonstancié, des mesures visant à la préserver ; l'employeur doit prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.* »

Les propositions du médecin du travail et de l'employeur sont tenues à la disposition du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspection du travail, des agents de service de prévention des organismes de la Sécurité sociale ou des organismes professionnels de prévention. En pratique, certains CHSCT votent en séance une motion où ils demandent « à être destinataire des alertes et de la réponse de l'employeur ».

Inversement, si le médecin du travail est saisi par l'employeur d'une question relative à sa mission générale de prévention de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment la surveillance de leurs conditions d'hygiène au travail, des risques de contagion et de leur santé, il fait connaître ses préconisations par écrit.

À la lecture du texte de loi plusieurs questions se posent :

QUEL EST LE RÔLE PRÉCIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

IL PORTE L'ALERTE.

Cette alerte a pour thème l'information sur les risques. Le terme de la loi, c'est un constat des risques, ce qui constitue le travail du médecin par la veille médicale. Il peut être confronté au risque pour un individu ou un collectif. Il doit passer toujours de l'individuel au collectif.

COMMENT PORTER L'ALERTE ?

- Le médecin du travail le fait par un courrier à l'employeur.
- Il pourrait la faire au CHSCT, et le CHSCT la prend à son propre compte. Il peut l'intégrer dans la fiche d'entreprise.

L'avantage de ces deux méthodes, c'est que les salariés y ont accès.

- Il peut donner un certificat médical. Le certificat médical remis au salarié n'est pas une alerte ; ce dernier l'utilisera s'il le souhaite et au moment où il le veut. On pourrait écrire dans une alerte « certificat remis au salarié ». Mais là on désigne nommément un salarié, et nous devons garder à l'esprit que tout cas individuel doit être traduit en alerte collective. Faire un certificat argumenté pour le salarié soumis à des risques n'est utile que s'il y a l'idée de faire du droit.

- La fiche d'aptitude pointe le doigt sur une personne : le médecin du travail constatant une dégradation sur un cas individuel très grave fait une préconisation de sauvegarde (ce qui peut être stigmatisant pour l'individu en question).

À QUI EST DESTINÉE L'ALERTE ?

À l'employeur avant tout. Un double peut être remis à l'inspecteur du travail et au secrétaire du CHSCT par exemple. Par

contre il ne faut pas impliquer le Médecin inspecteur du travail. On ne doit pas demander à d'autres de cautionner notre avis.

Une difficulté existe dans les PME/PMI et les TPE lorsqu'il n'existe ni CHSCT ni DP. En cas d'absence de réaction de l'employeur, la copie de l'alerte à l'inspection du travail est discutée.

Deux règles peuvent être rappelées :

- faire savoir à l'employeur que le médecin écrit dans le dossier médical
- la notion de certificat médical argumenté (qui dans les faits limite le recours au droit, mais doit pouvoir ouvrir le droit).

Règle générale :

- s'entretenir avec les pairs
- prendre ses responsabilités

N.B. : Il ne faut jamais voir l'employeur avant de porter une alerte par écrit. On écrit d'abord, puis on explique à l'employeur. Notre inquiétude professionnelle n'est pas cogérable avec l'employeur.

FAUT-IL FAIRE DES PRÉCONISATIONS ET LESQUELLES ?

Cette alerte est centrée sur des préconisations par écrit mais sans être substitutives aux choix de l'employeur. Se pose la question : le médecin du travail est-il considéré comme un spécialiste HSE ? L'est-il vraiment ?

Il faut que le « collectif médecin » puisse se donner les moyens de renforcer ses savoir-faire. Jusqu'à présent nous n'avons pas fait de travail de confrontation pour apprendre à énoncer des conseils du côté du travail, savoir jusqu'où aller en restant dans le champ de nos compétences. Il s'agit de donner sens à ce que serait une préconisation du médecin du travail et d'apprendre à la border.

Si nous arrivons à la conclusion qu'il ne faut jamais mettre le doigt dans la préconisation, nous devons nous référer aux contraintes du travail, en élaborant une traçabilité collective relativement liée à la traçabilité individuelle et mettre en place des critères d'inter comparabilité entre les conditions de travail des divers salariés.

Pour la préconisation il s'agit de s'appuyer sur l'avis des personnes qui travaillent et dégager ensemble des voies d'amélioration. Un lieu de discussion est donc nécessaire.

Le médecin du travail fait des hypothèses, donne des pistes et peut formuler des propositions (telles que des changements de poste) et ou des préconisations (conseiller ou recommander des améliorations).

Attention : parfois il faut prendre des mesures rapides, des dispositions conservatoires. Dans ce cas d'alerte aiguë ou grave, si elle n'est pas faite rapidement et explicitement, il

peut y avoir des suites juridiques. L'alerte, c'est engager potentiellement du droit. L'employeur pourrait accuser le médecin de n'avoir rien fait.

L'alerte introduit une idée de rupture nécessaire par rapport à une situation de travail délétère qui ne peut perdurer. Par cette alerte nous rendons attentif l'employeur sur des conditions de travail à améliorer. Soit nous avons les compétences nécessaires et nous pouvons faire des préconisations, soit nous n'avons pas la compétence et nous recommandons à l'employeur de s'aider de personnes extérieures. Il pourra s'entourer d'experts ou de salariés plus compétents.

Le médecin du travail est dans l'évitement du risque, il doit éclairer aussi loin qu'il le peut. Il sert l'employeur pour assumer ses responsabilités. L'alerte oblige l'employeur à agir dans un cadre contraint ; elle peut être déstabilisante quant à son organisation du travail, mais elle crée des conditions pour qu'il agisse.

La mise en visibilité de l'alerte par copie à un tiers, peut permettre à l'employeur d'élargir des marges de manœuvre limitées et de rompre un enfermement ressenti.

Une fois que les employeurs ont l'habitude de nos alertes et voient qu'elles sont utiles, ils réagissent positivement.

CONCLUSION

Le mot « alerte » porte en lui un certain degré de gravité. Il s'agit d'alerter dès que nous repérons un risque, pas forcément grave : c'est la veille médicale. Dès lors qu'il y a un risque pour la santé (prévention primaire), nous devons formuler des propositions pour préserver la santé.

L'alerte est une question de responsabilité. (un juge d'instruction dira : « Avez-vous prévenu ?, Où est l'écrit ?, Quand et comment l'avez-vous fait ?, Qu'a fait l'employeur ? »)

L'alerte est adressée, elle a un interlocuteur.

Conditions de l'alerte :

- Elle ne prend pas en compte les problèmes économiques.
- Elle est centrée uniquement sur la préservation de la santé des travailleurs.
- Elle trace des éléments du travail réel ou ce qui fait difficulté.
- Elle doit être catalyseur d'expressions qui se seraient manifestées.
- Elle n'est pas seulement un élément réglementaire, mais elle est un objet professionnel, un acte clinique qui ouvre un espace au niveau de la construction de la santé par rapport au travail.