



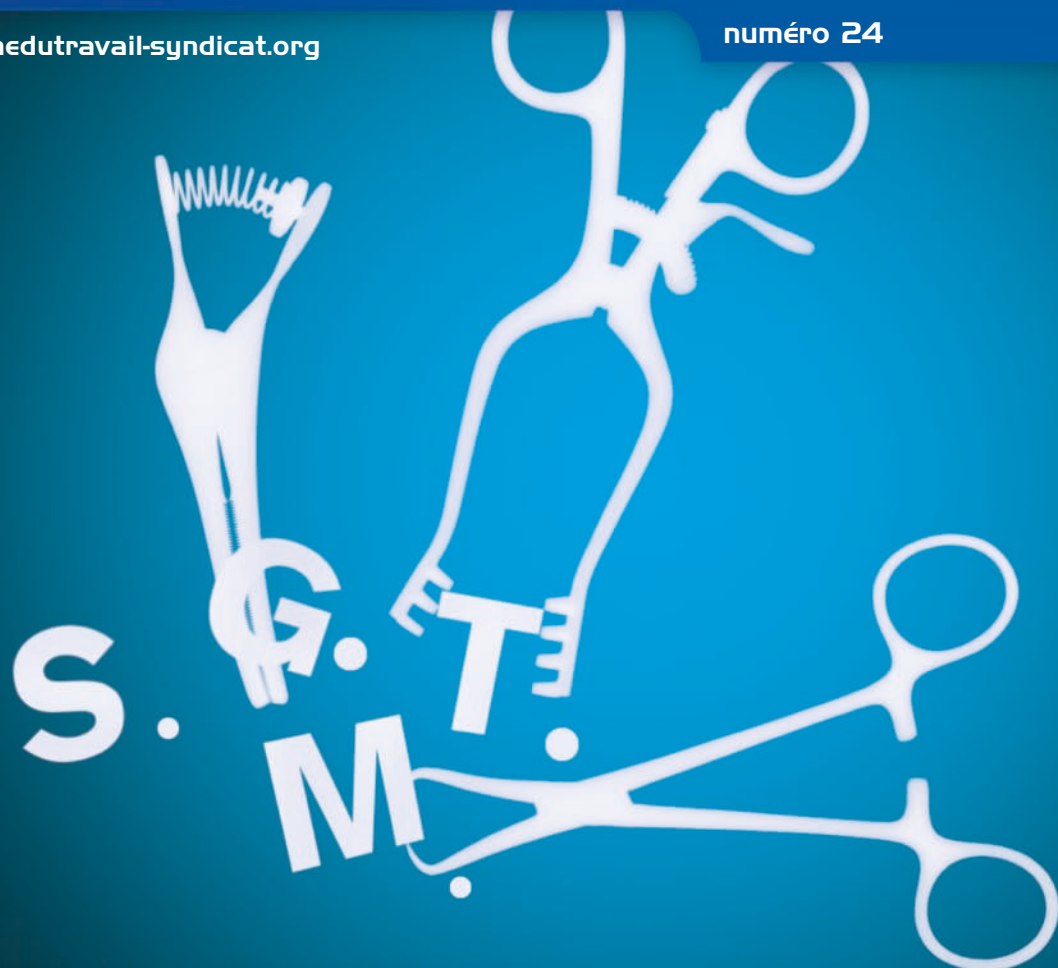
espace

Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail

www.medecinedutravail-syndicat.org

numéro 24



C'est fait !

10 janvier 2004 :

Ouverture du SGM T à l'ensemble
des Professionnels des Service de Santé au Travail.



SGMT

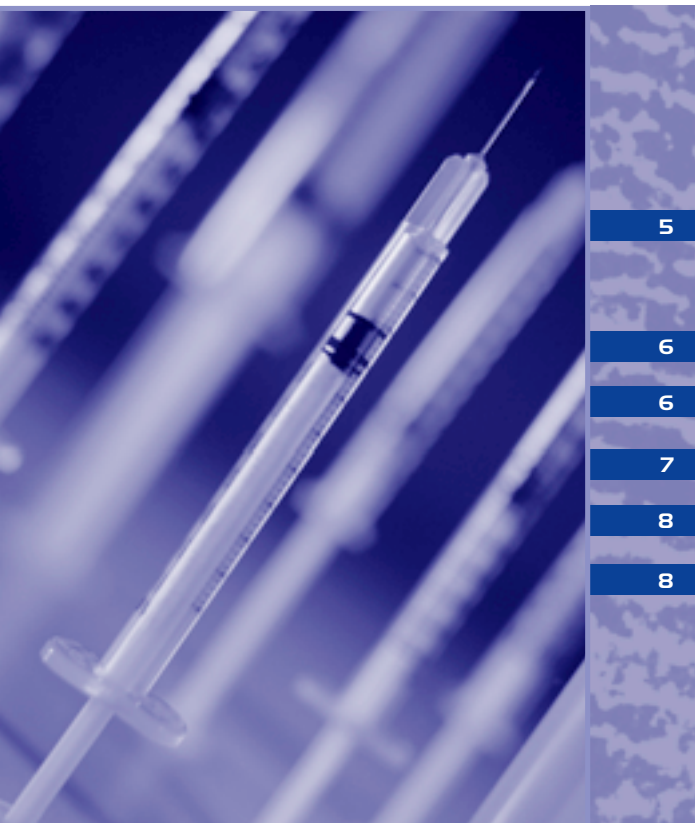


espace Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail

www.medecinedutravail-syndicat.org

numéro 24



C'est fait !

- 5** L'invraisemblable piège de la responsabilité du médecin du travail
- 6** Harcèlement moral : Attention danger !
- 6** Quel cadre juridique ?
- 7** Quels traitements disponibles ?
- 8** L'outil d'inaptitude
- 8** La procédure et ses difficultés

24

L'espace du Médecin du Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL «SGMT»

Directeur de la publication
Bernard Salengro

Rédacteur en chef
Patrice Artières

Comité de lecture
Claudine Casagrandes, Jacques Delbey, Martine Delherm, Sylvia Gelin, Henri Kirstetter, Jean Noeeglise.

Rédaction
«L'espace du Médecin du Travail»
SGMT, 39, rue Victor Massé - 75009 Paris
Tél. : 01 48 78 80 41
Fax : 01 40 82 98 95

Publicité
Régies Cadres
Jean-Claude Bensoussan
Assistante : Laurence Verrecchia
59-63 rue du Rocher - 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 89
Fax : 01 55 30 12 88

Conception
C-ComCréa - Tél. : 01 41 44 77 50

Impression
Groupe Imprimerie Fertoise - Tél. : 02 43 93 00 05
Le service de cette revue est assuré à tout adhérent du SGMT
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1996
N° Commission paritaire : 42250735

Abonnement
Abonnement annuel : 50 euros
Le numéro : 15 euros

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.

Editorial

Modernisation des statuts du SGMT

L'ouverture du SGMT à l'ensemble des Professionnels des Services de Santé au Travail est faite.

Comme vous le savez une réforme importante de la Médecine du Travail est engagée. Les Services de Médecine du Travail sont devenus des Services de Santé au Travail (SST) depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Le décret sur la pluridisciplinarité dans les Services de Santé au Travail a paru le 24 juin 2003. L'organisation des Services de Santé au Travail évoluera au fil des années avec la mise en place, la généralisation de la pluridisciplinarité et les nouveaux textes réglementaires à paraître.

Les SST s'enrichiront de compétences complémentaires au sein de futures équipes interdisciplinaires, d'ingénieurs, d'ergonomes, de toxicologues, d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels, de tous professionnels de la Santé au Travail.

Après réflexion et discussion tant au niveau du Bureau que lors de l'Assemblée Générale, notre syndicat propose de mettre son expérience à la disposition de tous les professionnels de la Santé au Travail afin de mieux organiser leur défense professionnelle et d'être un lieu de réflexions, de débats pour les évolutions futures.

En effet, nous sommes aux prémices des discussions avec nos partenaires sur le statut, la classification, etc. des nouveaux personnels au sein de la Convention Collective des Services de Santé au Travail. De plus, nous sommes déjà confrontés à des demandes d'adhésions par du personnel non médical des SST.

C'est pour cela qu'il a été proposé lors de l'Assemblée Générale du 10 janvier 2004 de transformer les statuts des SGMT dont la dernière modification date de 1973. L'ouverture du SGMT à l'ensemble des Professionnels des Services de Santé a été plébiscitée.

Il est ainsi constitué un Syndicat Général des Médecins du Travail et des Professionnels des Services de Santé au Travail qui a pour but l'étude et la défense des intérêts moraux, économiques et sociaux de l'ensemble des Personnels des Services de Santé au Travail.

Les éléments fédérateurs de ce syndicat sont bien :

- d'une part l'activité professionnelle dans la santé au travail,
- d'autre part la convention collective.

Afin de préserver les spécificités des groupes professionnels des SST, ce syndicat comprend deux sections :

- la SGMT : la Section Générale des Médecins du Travail,
- la SPSST : la Section des Professionnels des Services de Santé au Travail.

Bien sûr ce syndicat sera adhérent à la Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action sociale et par son intermédiaire à la Confédération Française de l'Encadrement CGC dont il tient sa représentativité notamment dans toutes les structures organisant la prévention en France.

De plus, la Section Générale des Médecins du Travail ne perdra pas ses liens avec l'Union Nationale des Médecins Salariés et Membres des Professions Médicales.

Cette modernisation de nos statuts est engagée pour coller à la réalité de l'évolution des Services de Santé au Travail dans un souci de pragmatisme et d'efficacité ! En effet, les Services de Santé au Travail auront à organiser les modalités de collaboration entre les divers acteurs. Cette collaboration permettra aux Médecins du Travail de s'enrichir de compétences d'autres professionnels, ingénieurs, hygiénistes, ergonomes, psychologues, infirmières, assistantes sociales, etc.

Nous allons engager une action de développement syndical pour que l'ensemble des personnels puisse se coordonner et soit représenté lors des discussions futures.

Docteur Henry KIRSTETTER

L'INVRAISEMBLABLE PIEGE DE LA RESPONSABILITE DU MEDECIN DU TRAVAIL

Dr Claude Raffaelli

La « nouvelle santé au travail » aurait pu être comme la nouvelle cuisine améliorée, allégée, bref moderne. Il n'en est rien. Allons nous continuer tant bien que mal à errer dans la jungle créée par l'empilement de textes technocratiques qui se voudraient moderniser notre exercice ?

Et pendant ce temps la responsabilité du médecin du travail ne fait que s'accroître...

Le responsable c'est celui qui est tenu de répondre de ses actes : d'accord.

C'est aussi celui qui a le pouvoir de prendre des décisions dans un groupe organisé..

Peut-on souhaiter mieux que ces définitions du dictionnaire pour entrevoir les pièges qui nous sont tendus ?

Nous devons et devons de plus en plus directement assumer la responsabilité en particulier pénale de nos actes, mais le pouvoir de décision sur notre travail, son contenu, sa pratique, nous l'avons et l'avons de moins en moins.

En fait, nous continuerons à avoir la responsabilité « plein pot », mais sans maîtrise. L'exemple le plus évident peut être celui des IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels), individus ou organismes exerçant hors du champ du médecin du travail.

D'où l'action du SGMT, non contre la pluridisciplinarité dans nos équipes, mais contre le fait que nous ne soyons pas les donneurs d'ordres dans ces domaines.

La responsabilité de nos actes ne nous différencie pas des autres spécialistes, d'autant qu'il faut avoir clairement à l'esprit qu'aujourd'hui, le juge ne fait plus de différence entre une action de soin et une action de prévention, spécialement au niveau du sujet.

Autrement dit, tout salarié est en droit, aujourd'hui, au décours de sa carrière, ou après celle-ci, de nous demander quelle action de prévention lui a été recommandée, appliquée. Dans le cas de l'exposition à l'amiante, fortement poussés dans le dos par les avocats des associations, et même par certains syndicats de travailleurs, les ex-salariés ne se privent pas de massivement demander des comptes, parfois avec agressivité, dans le but de nous traîner en justice.

Refusons donc la prévention en santé au travail qui nous échappe, morcelée ou diluée par des intervenants

« tous azimuts » qui ne verront au mieux qu'à nous instrumentaliser, au pire nous oublier, alors que la responsabilité que nous avons est avant tout individualisée, personnalisée. On ne pourra pas se réfugier dans un flou collectif d'actions « pluridisciplinairisées » si nous manquons à nos missions par interventions inappropriées de compétences nous échappant.

« et vous connaissiez le risque santé, et en plus vous êtes médecin, dit Monsieur le juge »

On connaît la chanson !

Autre risque en matière de responsabilité, la notion de continuité de soins (articles 47 et 48 du Code de déontologie), donc de l'action de prévention en santé au travail. Là encore les juges s'appuient fréquemment sur cet aspect de la déontologie pour traquer le médecin fautif...

Compte tenu du nomadisme des salariés (contrats précaires divers.) mais aussi du nomadisme des patrons (2 ans ici, 3 ans ailleurs ! 10 à 20 patrons en

Qui assume la continuité de la prévention du salarié ? Le médecin du travail.

Qui rendra des comptes 30 ou 40 ans après l'exposition à un CMR ? Le médecin du travail .

40 ans dans une même entreprise!).

Je ne ferais qu'évoquer pour nous éviter un syndrome dépressif aigu, notre responsabilité de tenue soigneuse du dossier médical avec 3300 visites médicales, le tiers temps dans les usines, la rédaction des fiches d'entreprise, du rapport annuel et des plans d'actions collectives à décliner en individuel... autant de pièges bien connus.

Les médecins du travail sont de « bonne volonté », trop parfois. Il va nous falloir asseoir cette responsabilité sur des moyens qui font avant tout appel aux capacités de décider des programmes de santé au travail et des actes de prévention envers les salariés. Il nous faut réclamer fortement ces moyens décisionnels.

Faute de ceux-ci, il nous faudra indiquer à l'employeur, au MIRT, au Conseil de l'Ordre que nous ne pouvons satisfaire à nos missions, et il est possible que des manifestations plus incisives soient nécessaires.

Lisant les petites annonces du Quotidien du Médecin du 12 janvier je note que c'est la RATP qui a raison quand elle cherche des médecins du travail et dit qu'elle « recrute des héros comme vous et moi » ! jusqu'à présent l'exercice de la médecine du travail était sacerdotal, il est maintenant devenu héroïque...

Responsabilité du médecin du travail.....Docteur Christian EXPERT

HARCELEMENT MORAL : ATTENTION DANGER!

Le concept de harcèlement moral au travail depuis la sortie du livre de Marie France Hirigoyen, a prospéré de façon fulgurante dans la société et rares sont les médecins du travail n'ayant pas été confrontés à cette problématique.

Le harcèlement moral figure dans le code du travail – Article L.122-49 – depuis la Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002 et dans le Code Pénal avec la même définition: « harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Les conséquences psychologiques sont évidentes et comme il s'agit d'un problème de santé au travail, les médecins du travail ont un champ d'intervention naturel sur ce thème. Les médecins traitants prennent en charge la partie thérapeutique et renvoie le patient au médecin du travail quand la pathologie est stabilisée et quand la question du retour à l'emploi ou de la recherche du moyen de quitter l'entreprise est posée.

De même, quand le salarié demande conseil auprès des services de l'inspection du travail, le renvoi au médecin du travail est fréquent.

Il est donc identifié comme le personnage clé. Cette position peut sembler tellement valorisante pour le médecin du travail (cela n'arrive pas si souvent) qu'il risque de s'emparer de cette bonne cause et courir sus au harceleur et perdre toute prudence.

Quel est le cadre juridique de son intervention ?

La Loi de modernisation sociale n'a pas introduit de dispositions particulières destinées au médecin du travail dans sa mission de protection des salariés « victimes » de harcèlement moral à l'exception d'une modification de l'article L.241-10-1 du code du travail qui introduit la notion de santé mentale.

Néanmoins le Code du Travail a défini des champs d'intervention relativement larges :

- ▶ L'article R.241-41 du code du travail définit le médecin du travail comme le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- ❶ l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- ❷ La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques

d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ; Le harcèlement moral est une nuisance professionnelle à laquelle est exposé le salarié au moment et à l'occasion du travail.

- ▶ Le médecin du travail étant un membre de droit du CHSCT (Article L.236-5 du code du travail), peut donc être informé d'une situation de harcèlement moral éventuelle et participer à la prévention du risque dans le cadre de cette institution.
- ▶ Selon l'article R.241-33 du code du travail il est tenu de rédiger un rapport annuel qui sera présenté devant le C.E dans un service autonome, devant la commission de contrôle ou plus rarement devant le conseil d'administration paritaire, dans le cadre d'un service médical interentreprises. Ce rapport peut être l'occasion d'informer l'institution de l'existence du phénomène harcèlement moral dans l'entreprises ou les entreprises.
- ▶ Le médecin du travail est chargé de la surveillance médicale des salariés à l'occasion notamment de la visite annuelle (Article R.241-49 code du travail). Cet examen a pour but de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail. Par ailleurs le salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Cette dernière disposition est souvent utilisée par les salariés, en état de souffrance morale au travail ou qui s'estiment victimes de harcèlement moral, de leur propre initiative ou selon les conseils d'une association, d'un représentant du personnel, de leur médecin traitant ou de l'inspecteur du travail. A l'issue de cet examen, le médecin du travail peut prendre une décision d'inaptitude temporaire au poste de travail- pour exclure le salarié d'une situation pathogène liée au travail. C'est une mesure de protection immédiate. Selon l'article R.241-51-1 du code du travail qui ne distingue pas l'inaptitude temporaire de l'inaptitude définitive. Le médecin du travail devrait sauf s'il mentionne l'existence d'un danger immédiat, procéder à l'étude du poste du salarié et à un 2ème examen médical 2 semaines après l'examen initial. De plus, sauf si le médecin du travail, mentionne une inaptitude temporaire à tous postes, l'entreprise n'est dispensée de verser une rémunération que si elle est confrontée à une situation contraignante, notamment si elle ne peut affecter le salarié à un autre emploi sans danger pour sa santé ou la sécurité d'autrui (Cass sociale, 15 juillet 1998, n° 96-40.768).

En pratique le médecin du travail peut utiliser l'inaptitude temporaire de deux façons :

- ❶ Soustraire le salarié de son poste de travail supposé à l'origine d'une atteinte à sa santé et l'orienter vers son médecin praticien pour prise en charge thérapeutique et délivrance d'un arrêt de travail. Le médecin du travail exposera les motifs de cette démarche à son confrère

dans un courrier ouvert qu'il remettra au salarié (cette démarche permet de préserver les règles déontologiques de transmission de données médicales, de donner le libre choix au salarié de remettre ou non ce courrier et d'en prendre connaissance librement – le consentement sera éclairé.)

- ❶ S'en appuyer pour faire une proposition de mutation (quand la configuration et la taille de l'entreprise s'y prêtent) selon l'Article L.241-10-1 du code du travail («le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations... justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.» Il existe un recours possible pour le salarié et l'employeur auprès de l'inspecteur du travail.
- Le médecin du travail comme tout praticien est tenu de faire la déclaration de tout symptôme d'imprégnation toxique et de toute maladie, lorsqu'ils ont un caractère professionnel (article L.461-6 du code de sécurité sociale). Les altérations de la santé mentales constatées ressortent donc de la responsabilité et de la mission du médecin du travail. Par ailleurs, il pourra également rédiger les certificats médicaux initiaux en vue de déclaration par le salarié de maladie professionnelle, en utilisant le système complémentaire de déclaration de maladies professionnelles prévu à l'article L.461-1 du code de sécurité sociale ouvert pour les maladies d'origine professionnelles – comme les pathologies induites par le harcèlements moral - quand le taux d'IPP prévisible déterminé par l'article R.461-8 du code de sécurité sociale (25 % 2002) est susceptible d'être atteint. Cette déclaration déclenchera une enquête de la part de l'assurance maladie (reconnaissance après avis motivé du Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles). L'enquête et la reconnaissance éventuelle permettront donc d'informer l'employeur et les IRP dont le CHSCT de l'existence du phénomène et de la nécessiter d'y porter remède.
- L'article R.241-51 du code du travail impose un examen médical auprès du médecin du travail «après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétés pour raisons de santé.»

Cet examen de reprise est l'occasion, pour le médecin du travail d'identifier une situation potentielle de harcèlement moral. Le salarié a souvent bénéficié d'un arrêt de travail, souvent de longue durée, assez souvent prescrit par un spécialiste psychiatre. Un courrier destiné au médecin du travail de la part du praticien et expliquant le lien supposé entre une situation de harcèlement moral et la pathologie constatée, est fréquemment remis le jour de la visite de reprise.

Un examen préalable à la reprise, appelé communément visite de pré reprise, est souvent sollicité par le salarié à son initiative, à celle du médecin conseil ou à celle du médecin traitant conformément aux dispositions de l'article R.241-51 du code du travail. Cet examen permet de préparer la reprise. Le médecin du travail pourra essayer d'agir auprès de l'employeur, notamment en soumettant l'hypothèse d'une mutation. Cette démarche est source de difficultés, identiques à celles soulevées par la mise en route d'une procédure d'inaptitude et de reclassement que nous exposerons ci après.

Quels traitements disponibles ?

Les outils institutionnels

Quand ils existent le médecin du travail peut informer le C.H.S.C.T, les délégués du personnel (il est leur conseiller selon l'article R.241-41 du code du travail) de l'existence possible du phénomène harcèlement moral. Néanmoins il devra également respecter les règles déontologiques et pénales qui concerne le secret professionnel dont la violation est sanctionnée par l'article .216-13 du NCPC. – En effet hors les circonstances où la Loi impose ou autorise la révélation du secret:

- Sévices ou privations infligés à un mineur de - de 15 ans
- Sévices sexuels sur mineurs de - de 15 ans
- les obligations administratives: certificats médicaux d'accidents du travail ou maladies professionnelles

Les règles du respect absolu du secret professionnel s'imposent : Article 4 du Code de déontologie...

La jurisprudence confirme: "l'obligation du secret médical s'impose aux médecins comme un devoir de leur état. Elle est générale et absolue et il n'appartient à personne de les en affranchir " Cass crim du 08 Mai 1947. Conseil état 28 mai 1999, M. Tordjmann, D.1999,IR p.185. Ce qui veut que même l'intéressé ne peut les en affranchir.

Ces règles sont reprises par la loi du 04 mars 2002 sur le droit des malades dans son article L.1110-4.

Le médecin du travail est également le conseiller de l'employeur, il doit se rapprocher de lui et « attirer son attention sur des cas de harcèlement dont il n'aurait pas eu connaissance « selon le Rapport Sénat n° 275, Tome I, P. 312. Cette information nécessite de sa part la plus grande prudence puisqu'il ne peut répéter ce que le salarié lui a confié, ni ce qu'il a pu comprendre selon le code de déontologie : il ne pourra donc évoquer qu'une possible situation de harcèlement moral au poste de travail sans porter accusation ou prendre fait et cause pour le salarié sous peine d'encourir la possibilité d'être attrait en diffamation par l'auteur présumé du harcèlement.

Il sera beaucoup plus aisé de conseiller le salarié d'attirer l'attention des délégués du personnel sur sa situation pour que ceux-ci utilisent les outils juridiques mis à leur disposition par la Loi de modernisation sociale, y compris la procédure de référé prud'homal.

Il convient de souligner que :

- Il peut advenir que le salarié victime supposée de harcèlement moral et l'auteur présumé également salarié, a priori supérieur hiérarchique du premier se confie tous deux au médecin du travail et expriment tous deux une souffrance morale dans le secret de la consultation. La tentation peut être grande pour le médecin du travail de s'autoproclamer juge ou médiateur et d'enfreindre à cette occasion les règles du secret professionnel.

(suite en page 8)

(suite de la page 7)

- Les nouvelles dispositions de la Loi Fillion permettent que le médecin du travail soit éventuellement choisi par les parties en causes en tant que médiateur. L'obligation expresse de discrétion mise en place par la loi de modernisation sociale a été supprimée. Ce statut de médiateur est-il compatible avec la déontologie du médecin du travail (il aura le plus souvent entendu en consultation le salarié supposé victime?)

Le médiateur est censé remettre ses conclusions aux intéressés : le harcelé pourra utiliser ces conclusions comme preuve (cela lui fait constamment cruellement défaut) et le harceleur pourra entraîner le médiateur devant les tribunaux, pour diffamation. Certaines entreprises (*Le médecin du travail... le médiateur idéal ?* - Dr Christian EXPERT Cahiers du CE - Numéro 21 - Novembre 2003. pages 6 à 8 - Editions Lamy) ont développé le principe de la médiation de groupe (médecin du travail, DRH, élus du personnel, membre du CHSCT). Le groupe mène l'enquête pour déterminer si oui ou non il existe un problème de harcèlement moral et donne son verdict à l'employeur qui prend éventuellement des sanctions. Le médecin du travail a un risque juridique fort puisqu'il est le seul médecin dans le groupe et il risque de « lâcher » des informations issues de sa consultation. De plus comment sera-t'il perçu par les collègues de travail du harcelé ou du harceleur? Son impartialité sera mise à mal!

- Le recours aux IRP n'est possible que pour les entreprises de plus de 11 salariés ayant mis en place des délégués du personnel. L'effectif des entreprises suivies par les services de médecine du travail interentreprises est le plus souvent très en deçà.
- Dans le cadre de la micro entreprise, l'auteur présumé du harcèlement moral est la plupart du temps l'employeur lui-même. Dans cette circonstance, l'intervention du médecin du travail est encore plus délicate.

L'outil Inaptitude

En cas d'échec de l'intervention des institutions représentatives du personnel auprès de l'employeur, de l'employeur ou du médiateur éventuel, l'avis d'inaptitude reste souvent l'ultime ressource.

Cet avis est-il légitime ?

Les conséquences médicales du harcèlement moral peuvent être gravissimes puisque le suicide de la victime est possible. Il est donc légitime d'éviter que le salarié courre un risque grave du fait de son travail, ne pas agir expose le médecin du travail au risque de poursuite pour abstention délictueuse voire de non-assistance à personne en danger.

Le diagnostic de harcèlement moral est-il toujours certain ?

Le salarié présente une souffrance morale au travail. Plusieurs hypothèses sont envisageables :

- Le salarié présente des troubles paranoïaques et se sent « anormalement » agressé ou harcelé. Il présente une réelle souffrance morale au travail induite par un trouble psychiatrique qui en en cas d'échec thérapeutique peut conduire à une inaptitude définitive. Il ne s'agit pas de harcèlement moral tel que l'entend la Loi.
- L'activité professionnelle peut revêtir un caractère stressant et déstabilisant du fait des contraintes de gestion dans un secteur concurrentiel sans que pour autant que cela équivaille à un harcèlement moral. Qu'il n'est pas établi que ait été guidé dans le cadre de ses responsabilités professionnelles par la seule volonté délibérément attentatoire aux droits et à la dignité d'un salarié en particulier, dans le but de nuire personnellement à ... TGI PARIS 3ème chambre correctionnelle, 25 octobre 2002, n° 0206301288. Il reste néanmoins que l'employeur doit protéger la santé mentale de ses salariés : (Article L.230-2) à l'employeur de protéger la « santé physique et mentale des salariés ».
- L'entreprise peut utiliser le harcèlement moral à l'encontre d'un ensemble d'individus dans un but précis : par exemple renouveler une équipe de travail en s'efforçant de faire démissionner les salariés et s'affranchir d'une procédure de licenciement et des aléas inhérent aux recours prud'homaux qui lui font suite.
- Le salarié est confronté à un authentique pervers. Dans cette hypothèse il existe fréquemment des antécédents de harcèlement moral dont ont été victimes d'autres salariés.

Dans toutes ces hypothèses, il existe des pathologies induites par les conditions de travail.

Enfin, il ne faut pas écarter l'hypothèse où le salarié « manipule » son médecin traitant et le médecin du travail afin d'obtenir sous le couvert du harcèlement moral un licenciement plutôt qu'une démission. Le salarié peut être également « fautif » au sens disciplinaire du terme et il peut utiliser le harcèlement moral pour sortir d'une situation difficile pour lui.

La procédure et ses difficultés

L'avis d'inaptitude définitive intervient le plus souvent à l'occasion d'une visite de reprise après maladie.

Le médecin du travail décide parfois d'invoquer la clause de danger immédiat prévue à l'article R.241-51-1 du code du travail pour ne pas procéder à la 2ème visite à 2 semaines, le plus souvent parce que le salarié refuse absolument de retourner sur son lieu de travail et être de nouveau confronté à la situation conflictuelle. Le médecin du travail, dans cette hypothèse, ne formule aucune proposition de reclassement et déclare le salarié « Inapte à tout poste dans l'entreprise », il s'agit dans ce cas d'une PME ou TPE et assez souvent l'auteur présumé est l'employeur lui-même. Cette procédure d'exception souvent exigée par le salarié est expéditive et a l'inconvénient pour le médecin du travail de n'avoir aucun recul, ni aucun délai pour formuler son avis et donc de lui permettre d'être imprudent ou négligent comme le dit le code civil. En effet le médecin du travail doit pren-

dre le temps de se faire une opinion clinique sur l'état de santé du salarié au besoin en sollicitant l'avis d'un psychiatre consultant qui n'est pas le psychiatre traitant.

La jurisprudence impose à l'employeur, même en cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise de solliciter le médecin du travail pour qu'il formule des propositions de reclassement, faute de quoi il risque d'être attrait devant le tribunal des prud'hommes et d'être condamné à indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (défaut de recherche de reclassement).

Le médecin du travail peut ne pas utiliser la clause de danger immédiat et prononcer, dans l'attente de la deuxième visite à 2 semaines prévue par l'article R.241-51-1 du code du travail, une inaptitude temporaire. Il devra donc procéder à une étude de poste et rencontrer l'auteur présumé du harcèlement moral qui est souvent l'employeur dans les TPE. Le médecin du travail devra évoquer le lien entre l'état de santé du salarié (sans en évoquer la nature sous peine de s'exposer à une poursuite pour diffamation, comme cela est très fréquent dans le cadre des sévices sexuels à enfant – où pourtant le médecin peut s'affranchir du secret médical de part la Loi, voire à une plainte ordinaire pour production de certificat de complaisance) et les conditions de travail.

A l'issue de la 2ème visite médicale l'inaptitude définitive est prononcée. Soit la taille de l'entreprise permet une demande de mutation selon l'article L.241-10-1 du code du travail, soit dans le cas de TPE, le médecin du travail prononce une inaptitude définitive à tout poste et l'employeur se trouve confronté à un devoir de reclassement dont il ne connaît pas les contraintes : Comment le médecin du travail peut-il exprimer que la condition du reclassement est une éviction du salarié de la présence de son subordonné cadre ou de sa propre présence quand l'employeur est l'auteur présumé ? L'employeur pourra là aussi être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de recherche de reclassement.

Pour éviter cette difficulté, le médecin du travail peut être tenté d'indiquer dans son avis : « Inapte à tout poste dans cette entreprise ». Les associations commentent ce type d'avis en disant qu'il s'agit d'une attitude courageuse de la part du médecin du travail. L'avis rédigé de cette façon leur permet en fait de l'utiliser devant les juges comme élément probant de harcèlement.

L'employeur pour sa part perçoit fort bien que c'est son entreprise qui est mise en cause, elle est devenue « toxique » pour les salariés aux yeux de l'opinion. Il porte alors l'affaire devant le juge pénal (écrits diffamatoires).

La demande de mutation selon l'article L.241-10-1 qui paraît être une solution séduisante peut poser quelques difficultés :

- ▶ Le salarié peut refuser une telle mutation car il estime

souvent que ce n'est pas lui qui doit quitter son poste de travail mais son harceleur supposé.

- ▶ L'avis d'inaptitude et la demande de mutation peuvent constituer des faits probants tels que l'impose désormais la loi Fillon.
- ▶ Une alternative à cette mutation secondaire à l'avis d'inaptitude pourrait être la mutation amiable de l'auteur présumé par le biais de la médiation par exemple (elle est souvent refusée car cela reviendrait à avouer sa responsabilité et à constituer un élément probant dans une éventuelle action de la victime).

Conclusion

Le médecin du travail d'une entreprise dotée d'institutions représentatives du personnel dont le CHSCT, peut s'appuyer sur elles et accomplir ses missions de prévention et de traitement du harcèlement moral tout en veillant à sa sécurité juridique en respectant les règles déontologiques et pénales régissant le secret professionnel.

Sa marge de manœuvre est beaucoup plus réduite dans son action dans les TPE –PME. Son statut de conseiller à la fois du salarié et de l'employeur et l'obligation qui est la sienne d'agir dans le respect du secret professionnel rendent sa position très délicate.

Les 12 commandements du Médecin du travail face au harcèlement moral

- 1 - Devant le harcèlement moral ton sang froid garderas.
- 2 - Du diagnostic dépressif t'assureras.
- 3 - De la médiation te méfieras.
- 4 - Jamais en juge ne t'érigeras.
- 5 - Le secret médical respecteras.
- 6 - De toute accusation t'abstiendras
- 7 - Les deux visites à 15 jours respecteras.
- 8 - Demander l'avis du MIRTMO en cas de difficulté n'hésiteras pas.
- 9 - D'écrire Inapte à tous postes dans cette entreprise point ne feras.
- 10 - Du harcèlement moral au CHSCT parleras.
- 11 - Dans la prévention t'impliqueras.
- 12 - Une bonne assurance responsabilité professionnelle souscriras



SGMT

Confédération Française de l'Encadrement CGC

**Fédération Nationale CGC
des Médecins Salariés
et des Membres des Professions Médicales**



SYNDICAT GÉNÉRAL DES MÉDECINS DU TRAVAIL

59-63 rue du Rocher, 75008 PARIS – tél. : 01 55 30 13 39, fax : 01 55 30 13 40
www.medecinedutravail-syndicat.org

APPEL COTISATION 2004

Cotisation médecins du travail : 218 euros

Cotisation membres de l'équipe de Santé au travail : 144 euros

La différence de cotisation est due au fait que les non-médecins n'appartiennent pas à l'Union Nationale des Médecins Salariés et Membres des Professions Médicales

Cotisation retraités : demi-tarif, soit 109 euros et 72 euros.

L'adhésion au SGMT ouvre droit à un abattement fiscal de 50 % de la cotisation, soit 108 euros, sous forme de crédit d'impôt.

Cette réduction s'applique bien à l'impôt, et non au revenu imposable, et fait que la cotisation SGMT revient au final après déduction fiscale à 108 euros.

Une attestation fiscale à joindre à votre déclaration de revenus 2003 vous sera adressée dès paiement de votre cotisation de 215 euros.

Le paiement semestriel est possible. Dans ce cas, joindre deux chèques et un récapitulatif des dates de remise.

Nom Prénom

Fonction

Lors d'une première adhésion, ou si les informations suivantes ont changé, merci de compléter:

Adresse

..... Code postal

Tél. eMail

Service interentreprises

Service autonome