

Souffrance au travail : que peut faire le médecin ?

Mots clés :

Stress psychologique ;
Syndrome d'épuisement professionnel [Burnout, Professional ;
Stress, Psychological]

Médecins généralistes, médecins du travail, psychiatres et autres praticiens ne doivent pas sous estimer ou négliger les signes d'alerte de souffrance au travail. L'expression « harcèlement moral » n'est pas d'usage diagnostique, mais exclusivement juridique (*Bibliomed 711*). Si elle ne doit donc pas être utilisée comme terme médical, des situations prolongées de « stress au travail », quelle qu'en soit la cause présumée, ont un mauvais pronostic médical et socioprofessionnel, mis en évidence par plusieurs études¹. L'évolution favorable est liée à la brièveté de l'exposition. L'enjeu est donc de dépister le plus tôt possible ces situations et d'assurer la prise en charge des victimes².

Le médecin ne peut avoir de stricte « neutralité »

L'enquête SUMER a bien montré que, depuis 2003, ce ne sont plus les expositions aux contraintes physiques qui augmentent, mais les comportements hostiles ou ressentis comme tels dans le cadre du travail³. Les contraintes psychosociales subies et ressenties relèvent par nature du vécu subjectif du travail. Selon un collectif multiprofessionnel (médecins, avocats, psychologues), le premier principe de la consultation de souffrance au travail est de faire parler la personne de ce travail⁴, pour lui permettre d'exprimer sa détresse, déconstruire son histoire professionnelle. Décrire le passage progressif du « ça allait bien » au « ça n'est plus supportable » peut lui permettre de se reconstruire ; et le médecin doit savoir affirmer le caractère violent, dégradant, aliénant de certaines situations : ce qui arrive ne vient pas de ce qu'est le patient, mais de ce qu'il fait. De par sa proximité avec son patient, le généraliste est souvent le mieux placé pour faire le parallèle entre la dégradation de son état de santé et de ses conditions de travail⁴.

Déclaration d'accident de travail

C'est la procédure habituelle certifiant l'existence d'un fait accidentel, son horaire exact, le lieu (la lésion psychique est assimilée à une lésion corporelle). Le certificat initial est factuel, décrit les plaintes du patient et les symptômes observés, sans mettre en cause de tiers, sans employer le terme « harcèlement » (juridique et non médical)². S'il n'existe aucun témoin, ou que personne ne veut témoigner, c'est difficile... La déclaration d'accident de travail aura, entre autres objectifs, d'alerter l'entreprise et le médecin du travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, cela peut déclencher une procédure d'enquête du comité d'hygiène et de sécurité. A défaut, un arrêt maladie servira de repère pour une suite éventuelle. Dans la fonction publique, c'est au

fonctionnaire de prouver qu'il y a eu accident en relation directe avec l'exercice de ses fonctions ; dans ce cas de souffrance morale, la commission de réforme reconnaît l'accident de service et adresse la victime à un expert psychiatre agréé, pour éliminer toute pathologie psychiatrique sous jacente².

Rôle du médecin du travail

Tout salarié en état de souffrance morale au travail peut demander une consultation de médecine du travail. Cette consultation est prévue avant reprise s'il y a arrêt de travail. Le médecin du travail a en effet un rôle de conseiller du chef d'entreprise et des salariés⁵ notamment en ce qui concerne la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances liées au travail. Ce rôle lui impose d'informer l'employeur qui a de son côté obligation de résultats pour ce qui concerne l'évaluation des risques professionnels (*Bibliomed 711*). Il existe par ailleurs dans de nombreuses régions de France des consultations multidisciplinaires (psychiatres, médecins du travail, juristes, psychologues, etc.) spécialisées dans la prise en charge de la souffrance au travail, auxquelles peut être adressé tout salarié s'estimant victime de maltraitance, harcèlement, conflits, dégradation majeure des relations professionnelles.

Maladie professionnelle ?

La souffrance morale au travail ne correspond pas aux critères d'un tableau de maladie professionnelle. Cependant, tout salarié peut demander un recours au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), qui statue sur le lien entre la pathologie et les conditions de travail. Cette reconnaissance est incompatible administrativement avec une demande d'invalidité ultérieure, ce qui peut poser problème en cas de séquelles traumatiques graves.

Que conclure pour notre pratique ?

Le médecin ne peut avoir d'attitude de « stricte neutralité ». Il est de son rôle de savoir affirmer à son patient le caractère violent, dégradant, aliénant de certaines situations, de l'inciter, en cas de « crise » (symptôme médical précis, constaté et daté) à faire une déclaration d'accident de travail, sans établir de relation de cause à effet, ni incriminer un tiers.

Ce travail médicosocial implique d'autres intervenants : le médecin du travail, partenaire direct sur consultation spontanée ou lors de la reprise après arrêt de travail (nous reviendrons sur la question « sensible » du secret professionnel) ; la commission de réforme pour la fonction publique, parfois le CRRMP. Le généraliste guide son patient dans la chaîne de ces acteurs chargés de la prévention et de la prise en charge de la souffrance au travail⁴.

Références

- 1- Ménard C et al. *Activité professionnelle et santé, quels liens ? In Baromètre santé INPES 2005 (pp 415-44).*
- 2- Giorgio MT. *Harcèlement moral, souffrance au travail. Sur Droit-médical.com*
- 3- DARES. *L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER. Dares Analyses. 2012;23.*
- 4- Pezé M et al. *Travailler à armes égales. Souffrance au travail : comment réagir. Montreuil: Pearson; 2011.*
- 5- Art. R 4623-1 du code du travail.