

Médecin du travail, souffrance psychosociale et secret professionnel

Mots clés :

Secret profes-
sionnel ;
Stress psycholo-
gique
[Secrecy ;
Stress, Psycho-
logical]

Lorsque le médecin généraliste constate chez son patient une souffrance qu'il pense liée au travail et l'incite à faire une déclaration d'accident du travail et/ou consulter le médecin du travail, il établit de fait un lien de causalité entre risque psychosocial et conditions de travail (*Bibliomed* 713). Pourtant, il lui est interdit « d'attester d'une relation causale entre les difficultés familiales ou professionnelles, et l'état de santé présenté par le patient »¹. Cette règle s'applique à tous, médecins du travail compris. Cependant, son rôle, défini dans la loi de juillet 2011, est bien d'établir un lien éventuel entre l'organisation du travail et ses effets sur la santé². Certains employeurs l'ont récemment contesté en déposant plainte contre 3 médecins du travail auprès de Conseils départementaux de l'Ordre³. Contradiction entre les textes de loi ? Imbroglie insoluble ?

Certificats médicaux

Ils rentrent dans la catégorie juridique des témoignages écrits⁴. Les codes de déontologie (article 76) et de Santé Publique (R4127-76) en définissent les règles : compétence du médecin par rapport au contenu du certificat (qu'il reste seul juge de l'opportunité de le délivrer), et formulation de celui-ci, distinguant clairement les faits allégués des faits constatés, « avec prudence et circonspection ». Ces règles s'appliquent aussi au médecin du travail : ce qu'il certifie doit donc se limiter à ce qui concerne le patient et lui seul, « y compris en mettant en lien un état de santé avec une exposition professionnelle »⁴. Il n'y a aucun problème à établir un lien entre une exposition professionnelle (par exemple à un agent cancérigène) et une pathologie (la survenue d'un cancer professionnel), sous réserve d'en rester au constat ou à l'interprétation des faits d'ordre strictement médical : c'est la mission spécifique de la médecine du travail... Le code du travail (article R. 4624-16) prévoit d'ailleurs que, lors des examens médicaux périodiques, le médecin du travail informe le salarié « sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire... ». Mais pourquoi donc, comme dans l'exemple biomédical cité, le médecin du travail ne pourrait-il pas, en ce qui concerne les atteintes à la santé mentale, certifier une probabilité, une présomption forte, un lien de causalité ?

La médecine du travail depuis la loi 2011

Sa mission est « d'éviter toute altération de la santé physique ou mentale des travailleurs du fait de leur travail »². La Loi lui en a donné les moyens : « Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour

la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver [...]. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ». La Loi souligne l'indépendance du médecin du travail, qui tient ses propositions écrites à disposition, entre autres, du comité d'hygiène de l'entreprise, de l'inspection du travail et des organismes de sécurité sociale sans déroger au secret professionnel. L'ambiguïté ne porte pas sur ces moyens, bien réels, d'information de l'employeur, qui lui-même a obligation de résultats sur le risque dont il est informé (*Bibliomed* 711). Elle porte, comme le souligne la pétition de soutien aux 3 médecins mis en cause devant l'Ordre, sur « le droit de tout travailleur à [être informé] sur les risques qu'il court personnellement et les effets qu'ils entraînent sur sa santé. En mettant en visibilité le lien santé-travail, l'attestation rédigée par le médecin du travail, permet de stimuler la prévention du risque [et] permettre au travailleur de prétendre à une juste réparation »³.

Quel secret professionnel ?

La frontière semble bien tenue entre ce qu'il est possible d'attester aux tiers cités ci-dessus et ce qu'il est possible de certifier au premier intéressé, certificat à valeur juridique par ailleurs assez peu décisive... Selon un récent arrêt de la Cour de Cassation : « Les seuls certificats médicaux ne sont pas suffisants pour statuer sur la présomption de harcèlement moral, et cela même s'ils font état de brimades ou de critiques perpétuelles dégradant l'état de santé d'un salarié »⁵.

Que conclure pour notre pratique ?

Le droit du travail et la clinique médicale du travail ont évolué. Le concept de risques psychosociaux, sans doute en rapport avec les mutations actuelles du monde du travail, commence à être mieux connu. Le rôle du médecin traitant, en premier recours, est de penser à ce risque, au-delà de plaintes d'apparence banale. Le médecin du travail est alors son partenaire direct.

Le rôle spécifique du médecin du travail est d'établir un lien éventuel entre l'organisation du travail et ses effets sur la santé. Dans toute souffrance psychosociale, il y a intrication entre situation de travail et vie personnelle, mais c'est bien au médecin du travail d'informer le salarié en souffrance pour l'aider à sortir de l'impasse. Dans ce contexte, les litiges en cours ne devraient pas être possibles. Sur ce sujet difficile, une clarification et une harmonisation des textes officiels devrait s'imposer pour éviter toute tentative de pression.

Références

- 1- CNOM. Les certificats médicaux. Règles générales d'établissement. Octobre 2006.
- 2- LOI n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. JORF n°0170 du 24 juillet 2011.
- 3- Sur http://www.petitions24.net/ale_rte_et_soutien_aux_drs_e_del_pech_d_huez_et_b_berneron
- 4- Frimat P et al. Rédaction des certificats médicaux en médecine du travail : Savoir raison garder... Sur www.istnf.fr
- 5- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 janvier 2013, 11-22.174