

MÉDECIN DU TRAVAIL DANS LES TPE

LIEN AVEC LES ORGANISATIONS

SYNDICALES

Annie LOUBET, médecin du travail

Marie est embauchée, depuis trois mois, en CDI à temps plein, lorsque je la rencontre pour la première visite médicale du travail de sa vie, la visite d'embauche. Elle est serveuse dans un bar hôtel restaurant, resté fermé quelques années et qui vient d'être racheté. Je n'en connais donc pas le dirigeant actuel ; j'avais eu l'occasion de m'y rendre par le passé pour étudier le moment du « coup de feu en cuisine ». Sa formation scolaire et professionnelle est un niveau de BEP secrétariat

Ses parents sont divorcés depuis longtemps. J'ai suivi son père pendant une vingtaine d'années et je suis toujours sa mère comme médecin du travail. Elle est la troisième et seule fille d'une fratrie de quatre enfants. Elle a en plus une jeune demie sœur.

Dès que la secrétaire commence à remplir les pages administratives du dossier médical, je l'entends s'inquiéter : « *Est-ce que je devrai me déshabiller ?* » et c'est la première question qu'elle pose en entrant dans le cabinet médical.

Je la rassure immédiatement ; il n'est pas question d'examiner un corps sous contrainte et comme d'habitude, l'entretien, pour le premier examen de médecine du travail, dans ma pratique tout au moins, consistera en une discussion sur les liens entre la santé et le travail en général et sur ce qu'elle peut imaginer de ce que ce travail là peut avoir comme effet (positif ou négatif) sur sa propre santé, compte tenu de ses trois mois d'expérience. L'entretien se conclura, comme d'habitude, par la remise de la traditionnelle fiche de visite, sur laquelle, à la rubrique observations médicales est portée la mention « Pas d'observation particulière » et à la rubrique risques potentiels du poste est écrit « Risque psychosocial, risque manutention (MP57, MP98) ». En lui remettant la fiche, je précise bien que je suis à sa disposition en cas de problème de santé liés au travail, ce qui conclut toujours mes examens médicaux.

Elle se présentera spontanément dans le service cinq mois plus tard, le 4 janvier. En mon absence, l'assistante prendra le temps d'un entretien suffisamment long où Marie exprimera une grande détresse. Un rendez-vous d'une durée de une heure, pour le lendemain, sera organisé, compte tenu de l'urgence de la situation.

En fait, l'hôtel restaurant a été acheté par un restaurateur retraité, pour sa fille, qui doit en assurer la direction, la gestion et bien sûr y travailler. Mais voilà, au bout de trois mois, cette jeune femme se fâche avec son père et s'en va. Marie se retrouve seule avec le cuisinier, qui ne s'occupe que de la cuisine, et Marie fait le service, le ménage, l'entretien des chambres des pensionnaires, tient le bar. Elle travaille tout le temps de 7 h à 22 h sauf le dimanche après-midi. Bien sûr son salaire officiel est sur 35 heures. Le propriétaire qui passe de temps à autre est conscient de tout ce qu'elle fait et ne pouvant officialiser toutes les heures supplémentaires, qu'elle a à peu près comptabilisées, lui propose de payer la voiture d'occasion qu'elle souhaitait acheter, soit l'équivalent de 6 000 €. La voiture et les papiers sont bien au nom de Marie. Le temps passe : un logement de fonction est proposé à Marie qui dort maintenant sur place, car il faut bien qu'il y ait que quelqu'un réponde la nuit, aux éventuels pensionnaires. En plus du logement, et du salaire officiel (le SMIC), 300 € lui seront remis de la main à la main, chaque mois.

La mère de Marie n'habite pas loin de là, avec sa petite sœur de 10 ans, et son frère. À l'étage au-dessus habite son oncle, le frère de sa mère en longue maladie (psychiatrique) âgé de 52 ans qui veille sur la grand-mère en fin de vie.

Le 30 décembre, vers 10 h du matin, la mère de Marie monte voir sa mère et son frère, car c'est elle qui prépare les repas pour tous. Elle découvre son frère à l'évidence mort, assis sur le fauteuil. Elle court avertir Marie en lui demandant de passer prévenir le médecin de famille. Le propriétaire de

l'hôtel étant présent, Marie lui dit qu'elle doit s'en aller pour aider sa mère, qui doit s'occuper des démarches nécessaires pour les funérailles de son frère, mais aussi s'occuper de sa mère. Un arrêt de travail est prescrit par le médecin à Marie et à sa mère.

Marie manifeste beaucoup d'émotions en évoquant ces faits si récents : le corps de son oncle mort resté immobile sur le fauteuil du salon, pendant de longues heures, la présence de la police, jusqu'à ce que soit reconnue la mort naturelle qui autorisera le déplacement du corps. Et il faut traverser ce salon pour accéder à la chambre où se trouve sa grand-mère en fin de vie, qui réclame son fils, mais qui a besoin de soins (il faut la faire boire, manger, la changer, car il n'y a qu'un passage infirmier matin et soir). Marie est bouleversée par cette première confrontation à la mort, qui touche des proches qui ont toujours partagé sa vie, dans des lieux où elle a toujours vécu.

Bien qu'en arrêt de travail, elle ira travailler le 31 au soir, car un réveillon est organisé et elle se doit d'assurer le service.

Elle doit aussi aider sa mère, à s'occuper de sa grand-mère, dont l'état exige une présence permanente à proximité. Un hébergement en long séjour avait été envisagé lors d'une hospitalisation récente, récuse pour des raisons financières, mais aussi de qualité des soins. La mère est ASH en EHPAD et sait très bien qu'avec une aide soignante ou un agent de service hospitalier pour dix résidents de long séjour, la qualité de la présence est moindre que ce qui est réalisé jusque là au domicile familial.

Lorsqu'elle explique à son employeur qu'elle a besoin de quelques jours pour aider sa mère, la réponse sera extrêmement violente : *« Pour enterrer ma mère, je n'ai arrêté que quelques heures, le temps de l'enterrement ; toi, il te faut huit jours pour ton oncle, il te faudra un an pour ta grand-mère, et deux ans pour ta mère. »*

Lorsque je reçois Marie, il n'y a pas encore de solution trouvée, pour le placement en fin de vie de la grand-mère et pas de place dans l'EHPAD où travaille sa mère *« Là, il n'y aurait pas de problème, car les collègues de ma mère s'en occuperaient bien, c'est une de ses collègues qui est venue auprès de ma grand-mère le temps de l'enterrement de mon oncle »*. Le reste de la famille maternelle habite à 100 km et ne semble pas mesurer la complexité de la situation ; les conditions climatiques ne favorisent pas les déplacements non plus.

Marie n'était pas très à l'aise avec l'employeur jusque là *« car il ronchonnait toujours, que ça n'allait pas, que le ménage n'était pas assez bien fait »*, mais maintenant elle a peur de le rencontrer seule. La violence des propos tenus est inacceptable pour elle, elle ne veut plus y retourner jamais, elle a peur qu'il ne lui laisse pas prendre ses affaires, elle n'ose pas porter la prolongation de son arrêt maladie, qui va jusqu'à la fin de la semaine. On a l'impression d'une relation d'emprise. Pourtant, elle aime beaucoup ce travail, la relation avec les clients et à l'évidence elle s'en tire plutôt bien et son employeur a grande confiance en elle : quand elle propose des aménagements dans l'organisation la réponse

est toujours *« tu fais comme tu veux »*. Il a commencé à lui montrer l'accès au suivi des comptes. D'autres serveuses ont été recrutées, mais aucune n'est restée.

La détresse de Marie est grande. La situation sociale globale nécessite d'intervenir rapidement, en différant, si possible le temps des décisions définitives. Avec l'accord de Marie, j'appelle son employeur, à qui je précise que je viens de la recevoir à la demande de son médecin traitant, (petit arrangement avec la vérité, car si le législateur a bien prévu l'existence de visite en médecine du travail à l'initiative du salarié, cette initiative est toujours considérée par l'employeur comme un acte d'agression) pour préciser que je lui poste un avis d'inaptitude temporaire compte tenu de l'état de santé de Marie. Il ne s'étonnera pas et ne posera aucune question.

Je propose à Marie de prendre contact avec un militant syndical retraité, conseiller prud'homal toujours actif, que je contacte devant elle, en proposant que le rendez vous ait lieu au cabinet médical (habituellement, je me contente de donner les numéros de téléphone de ce militant, qui assure par ailleurs, en mairie une permanence pour son union départementale). Effectivement, il y a un problème majeur de droit du travail. Si Marie maintient sa demande, deux portes de sortie sans perdre ses droits : la rupture conventionnelle ou l'inaptitude médicale de sauvegarde si l'employeur refuse la rupture conventionnelle. Je demande à Marie d'apporter son contrat de travail et ses fiches de paye.

Deux jours plus tard, Marie est bien à l'heure ; elle s'était fait accompagner par son frère, pour récupérer ces documents dans son appartement de fonction. Une place a été trouvée en service de médecine à quelques kilomètres pour l'aïeule en fin de vie, dont le transport (descente de l'escalier sur chaise) a choqué Marie, qui passe beaucoup de temps auprès d'elle (de fait, elle décèdera deux jours plus tard).

Marie explique sa situation et la discussion à trois amène à envisager en priorité la sortie par la rupture conventionnelle dont les négociations sont confiées au militant syndical, qui prend sur le champ rendez-vous avec l'employeur, étiquette syndicale en bannière. Il constate que si Marie a reçu un chèque tous les mois, elle n'a pas reçu de fiche de paye depuis trois mois et les fiches de paye comportent des anomalies qui lui donnent des marges de négociation. Ce militant syndical sait par ailleurs, qu'un serveur d'un autre bar a été contacté pour un essai. Après le départ de Marie, ce militant m'expliquera, fréquenter parfois ce café avec ses collègues de classe (d'âge) dont le maire de la ville.

Il m'appellera quelques jours plus tard pour me donner ses impressions : l'employeur est d'accord pour une rupture conventionnelle, il a téléphoné devant lui à son comptable pour faire préparer les documents. Il lui a néanmoins fait remarquer *« Qu'est ce donc ce pays, où tout le monde s'occupe de mes affaires ? »*, *« Depuis qu'elle a sa voiture, elle ne veut plus travailler. »* L'absence de Marie qui se prolonge fait jaser les clients. Le maire interroge le patron. Les clients sont plutôt admiratifs de la maturité dont fait preuve Marie au travail, malgré son jeune âge. Elle leur a offert le champagne pour ses fêter ses 20 ans, deux mois plus tôt.

Je n'aurai pas de nouvelles de Marie, si ce n'est dix jours plus tard par le militant qui me dit qu'elle ne l'a pas rappelé pour finaliser la rupture conventionnelle. Le hasard fera que j'aurai sa mère en visite médicale deux semaines plus tard. Soutenue, assurée et rassurée dans ses droits, la phase aigue de détresse liée aux deux décès à huit jours d'intervalle passée, Marie a pu retourner seule discuter avec son patron et demander que soit respecté son contrat de travail, en terme d'horaire. L'employeur plutôt content qu'elle revienne, car c'est l'absence de Marie qui lui a fait mesurer tout ce qui n'est plus fait et qu'il devait assumer à sa place, n'aurait fait aucune difficulté. D'après sa mère, c'est le soutien dont elle a bénéficié qui lui a permis de faire cette démarche ; elle n'aurait désormais plus peur de son employeur. Sa mère évoque également le soutien dont elle a bénéficié de la part de ses collègues. À ce jour, je n'ai pas de nouvelles de Marie, et n'en attends pas.

Marie avait bien précisé qu'elle aimait beaucoup son travail, qu'elle s'y sentait bien, à condition d'avoir un peu de temps pour elle. Elle avait accepté de beaucoup travailler à condition d'être rémunérée correctement et l'achat de la voiture, le logement et 300 € de la main à la main lui ont convenu tant que ses valeurs morales n'ont pas été violemment attaquées par les mots prononcés par l'employeur, concernant le temps dont elle avait besoin pour s'occuper des siens,

vivants et morts, car pour lui seul l'argent comptait. A-t-elle mesuré alors combien elle avait renoncé à ses propres valeurs, en refusant de témoigner pour d'autres serveuses, qui avaient travaillé avec elle et refusé de continuer sans paiement de toutes leurs heures ?

Quelle pratique pour le médecin du travail sollicité, dans une situation où le problème est d'abord un problème de droit du travail ? Au fil du temps, il m'est apparu évident que le médecin du travail doit, bien sûr donner les coordonnées de l'inspection du travail, mais aussi des militants syndicaux locaux expérimentés, plus facilement accessibles, car le droit du travail qui n'est pas une fin en soi pour le médecin, peut être un outil essentiel de reconquête de la santé. Il m'apparaît plus judicieux de permettre à chacun de faire son métier, par la synergie des effets. Le médecin est spécialiste de la pathologie et nul ne peut contester sa légitimité à s'exprimer sur les questions de santé liées au travail. Il peut rappeler le droit, mais il ne doit pas mettre le droit en avant. Permettre aux salariés de rencontrer des militants syndicaux expérimentés en leur remettant les coordonnées de ces derniers, leur donne des outils pour mieux défendre leur santé. Favoriser la conquête de l'autonomie et faciliter le soutien social par les organisations syndicales, c'est aussi une pratique de médecin du travail, tout comme adresser au médecin traitant.

LES CAHIERS S.M.T.

publication annuelle de l'Association Santé et Médecine du Travail

ISSN 1624-6799

Responsable de rédaction : Jean-Noël DUBOIS

Responsable de publication : Dominique HUEZ

Comité de rédaction : Alain CARRÉ, Josiane CRÉMON, Annie DEVEAUX, Dominique HUEZ, Jocelyne MACHEFER, Alain RANDON, Nicolas SANDRET

Ont participé à ce numéro : Bernadette BERNERON, Alain CARRÉ, Benoît DE LABRUSSE, Dominique HUEZ, Florence JÉGOU, Annie LOUBET, Jocelyne MACHEFER, Martine MANGIONE, Alain RANDON, Odile RIQUET, Nicolas SANDRET, Ève SEMAT, Camille SIBILLE

Maquette : Jean-Noël DUBOIS

Imprimerie ROTOGRAFIE — 93 100 Montreuil