

LE DEVOIR D'ALERTE COLLECTIVE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Dominique HUEZ, médecin du travail

LE DEVOIR D'ALERTE MÉDICALE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Avec la loi du 3 juillet 2011 réorganisant la médecine du travail, un devoir d'alerte médicale formalisée, motivée et circonstanciée a fini par émerger réglementairement. L'alerte médicale est un écrit pérenne pour saisir la gravité de la situation et agir en conséquence pour améliorer les conditions de travail. Le médecin du travail doit assumer seul la responsabilité de ses constats médicaux de gravité comme le lui permet sa mission réglementaire, pour privilégier la discussion sur ce qui fait difficulté dans le travail.

Ainsi le médecin du travail adresse son alerte à l'employeur et la tient à disposition du CHSCT ou à défaut des représentants du personnel, qu'il en informe. Le médecin du travail y identifie des risques du travail responsables des graves effets pour la santé qu'il veut prévenir ; il indique le processus qui permettrait de les supprimer, mais il n'arbitre pas les choix entre l'économique et la santé qui relèvent de l'employeur.

L'alerte du médecin du travail permet de « tracer » concrètement le constat d'un processus délétère entre « l'activité de travail » d'un collectif de travail et leur santé.

Le médecin du travail par son alerte médicale aide à remettre les conditions du travail réel en discussion, pour faciliter sa transformation dans un sens favorable à la santé. Le passage à l'action de transformation des situations de travail passe par la mise en visibilité du risque et la délibération sur ses déterminants que permet spécifiquement l'exercice du devoir d'alerte médicale. Ceci permet aux salariés de recouvrer si besoin, leur « pouvoir d'agir ».

La mise en œuvre d'une « Alerte médicale » par le médecin du travail est grandement facilitée si le médecin du travail considère que la « Veille médicale des effets du travail sur la santé » relève de sa responsabilité, et qu'elle permet l'analyse de ce qui fait difficulté dans l'activité de travail et le « travailler » des agents.

Le rôle des « travailleurs sentinelles » sera souvent déclenchant du devoir d'alerte du médecin du travail. Mais généra-

lement la situation de ces derniers restera, pour les préserver, invisible aux destinataires de l'alerte, volontairement du point de vue du médecin du travail.

C'est ainsi à partir de telles situations cliniques que le médecin du travail ré analysera la situation d'un collectif de travail, en recevant en consultation spécialement une partie de celui-ci, ou en retournant à leurs dossiers médicaux pour analyser ses « traces cliniques », ou en utilisant un système de veille médicale plus quantitatif qui l'amènera de toute façon à réexaminer ses notations cliniques individuelles.

LES FINALITÉS PRÉVENTIVES DE L'ALERTE MÉDICALE

Son rôle est de prévenir les situations de travail qui font grande difficulté, dispute ou empêchement pour la santé des travailleurs. Elle peut apparaître nécessaire du fait de la gravité d'une situation individuelle emblématique. Elle concerne aussi les situations de collectifs de travail que le médecin du travail considère comme grave du fait des risques potentiels ou avérés, notamment celles pour lesquelles les constats antérieurs du médecin du travail, n'ont pas été prises en compte. L'alerte médicale relate très concrètement ce qu'a compris ou constaté le médecin du travail des difficultés de réalisation du travail et l'impact que cela a pour la santé des salariés. Ce qui est visé est la reconnaissance par les salariés et l'encadrement, de ces situations concrètes de travail pour mettre en débat les questions d'organisation du travail. Le médecin du travail trace alors par écrit son « diagnostic de la situation », et « prescrit » des recommandations médicales pour préserver la santé au travail. Par son alerte médicale il aide à remettre les conditions du travail réel en discussion, pour faciliter sa transformation dans un sens favorable à la santé.

La finalité de l'alerte médicale est tournée vers l'espace public interne de l'entreprise, c'est-à-dire les partenaires sociaux, les structures internes de prévention principalement le CHSCT et les DP en leur absence, et les « collectifs de travail » concrètement concernés par leur contenu. Des discussions pourront y naître dans des lieux formels et règlemen-

taires, ou dans les « espaces de discussion ou de respiration » du quotidien des collectifs de travail. Le métier du médecin du travail est de contribuer à y remettre le travail réel en discussion, de mettre « le travailler » en débat, et de le situer au centre d'un projet d'amélioration de l'organisation du travail. Ce faisant, il permet à la collectivité de comprendre différemment la situation en intégrant la place déterminante de l'activité de travail, des relations sociales qui s'y nouent et de l'engagement subjectif des salariés. Les acteurs sociaux peuvent ainsi prendre leurs responsabilités, et les salariés réinvestir collectivement les discussions concernant l'organisation du travail et les règles professionnelles qu'ils y déploient en ce qu'elles concernent leur santé.

Il s'agit ainsi de permettre à l'employeur de mieux répondre à son obligation de sécurité de résultat et notamment à ses implications préventives, en prenant en compte les éléments tangibles des liens entre le travail et ses effets délétères pour la santé que lui « signifie » cette alerte médicale. Le médecin du travail ne doit pas être gestionnaire des risques en prescrivant à l'employeur des « solutions », sinon son efficacité et sa légitimité professionnelle seront altérées, car il doit agir exclusivement du point de vue de la construction ou de la préservation de la santé au travail.

La pratique d'alerte médicale collective peut permettre de mettre en délibération collective, de multiples façons, les difficultés de réalisation du travail. Ce travail pour être productif est plus efficace entre « pairs ». Mais pour permettre la visibilité de ce constat et en valider des pistes d'action, le travail peut débiter par exemple en présence de l'encadrement supérieur et du secrétaire du CHSCT. L'objectif d'un travail entre salariés à partir d'une alerte médicale est de permettre aux salariés de « socialiser » ce qu'ils considèrent comme des difficultés professionnelles et de sortir d'un processus délétère. Il vise principalement une compréhension, du côté du travail et de son organisation concrète, de la façon dont les agents tentent de réaliser leur tâche pour en repérer ce qui y fait obstacle ou « dispute ». Ces réunions permettent de réengager le débat sur le travail qui serait bloqué, et de rouvrir une voie à l'action de transformation de l'organisation du travail pour les différents protagonistes, en permettant de prendre en compte un point de vue à partir du « réel du travail ». Suite à une alerte, le rôle du médecin du travail n'est plus nécessaire quand le moment des décisions de l'employeur apparaît.

LA FORME NÉCESSAIREMENT ÉCRITE DE L'ALERTE MÉDICALE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

La réglementation depuis la loi de juin 2011, préconise au médecin du travail un écrit motivé et circonstancié. Le médecin du travail décrit précisément ce qu'il constate et à quoi il se réfère pour affirmer un risque. L'alerte médicale doit comporter un constat concernant la gravité d'une situation de travail. Elle doit décrire le lien que le médecin du travail fait entre les conditions de travail, environnementales, organisationnelles ou sociales de travail, et la santé au tra-

vail. Elle doit être à la fois être précise, mais restée ouverte à des éléments non connus du médecin du travail. Ce texte écrit constitue une trace de l'intervention du médecin du travail et « fait date ». En endossant seul un diagnostic d'effet du travail pour la santé comme son métier l'exige et ce dont pourquoi il est formé, le médecin du travail permet un débat sur le travail affranchi de l'arrière fond délétère qui souvent empêche d'agir. En procédant ainsi, il peut permettre la délibération sur des éléments très concrets de l'organisation du travail qu'il a repérés. Le médecin du travail contribue ainsi à ouvrir un certain nombre de pistes de prévention pour que l'employeur puisse s'en saisir. L'aspect pérenne de « l'écrit » représente pour le médecin du travail une protection majeure face à d'éventuelles pressions, et peut paradoxalement faciliter le déploiement de « l'obligation de sécurité de résultats de l'employeur ».

L'argumentaire d'une l'alerte médicale est rédigé exclusivement du côté de qui fait difficulté dans l'activité de travail. Le médecin du travail confronte les éléments de santé qu'il a recueillis aux éléments de l'organisation qui sont susceptibles d'être à l'origine d'un processus délétère. Pour cela, le médecin du travail s'appuie sur ses constats de clinique médicale du travail comme des éléments dépressifs, anxieux, troubles du sommeil ou des atteintes organiques. Une alerte peut faire apparaître des références scientifiques sur laquelle le médecin fonde son avis, par exemple pour les RPS, le Rapport d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux. Les références peuvent également être des références réglementaires sur lesquelles le médecin s'appuie pour ses préconisations de prévention.

Pour argumenter une alerte collective, le médecin du travail peut s'appuyer sur ses dossiers médicaux où il a noté sa compréhension des difficultés de santé au travail du salarié. Un système de Veille médicale en santé au travail facilite le devoir d'alerte médicale. Des médecins du travail ont parfois l'habitude dans leur rapport annuel, de rédiger des petites monographies collectives instruisant le lien santé-travail qui s'y appuie. Les traces des interventions du médecin du travail thésaurisées antérieurement dans sa fiche d'entreprise, son rapport d'activité ou ses interventions en CHSCT lui seront très utiles. Ce peuvent être aussi les déclarations en accident du travail ou en maladie professionnelle des effets du travail sur la santé en appui desquelles le médecin du travail a pu fournir une attestation médicale concernant le lien santé travail.

Selon l'article L.4624-3 du Code du travail, le médecin adresse son alerte à l'employeur et la tient à disposition du CHSCT ou à défaut des représentants du personnel. Comme conseiller de la représentation du personnel, il devrait leur transmettre ou leur faire connaître l'exercice de son devoir d'alerte.

L'ALERTE MÉDICALE S'ADOSSE À LA CLINIQUE MÉDICALE DU TRAVAIL

Pour les agents suivis par le médecin du travail au cours des consultations médico-professionnelles, de courtes notes

cliniques ou des éléments beaucoup plus développés peuvent être tracés au dossier médical à la fin de la consultation. Dans les situations complexes, une synthèse y est rédigée à la suite des notes de travail. Les diagnostics argumentés ou les incertitudes cliniques y sont tracés. Pour argumenter cliniquement une alerte collective, le médecin du travail peut s'appuyer alors sur une « écriture clinique compréhensive » du côté du « travailler » individuel et collectif notée au dossier médical de médecine du travail, dont il pourra trouver trace en reprenant des dossiers individuels « sélectionnés ».

Grace à la mise en visibilité par l'alerte médicale de ce qui fait difficulté dans les situations de travail, les sujets peuvent reconstruire ou libérer une pensée propre autour du travailler, ayant trouvé ou retrouvé des mots pour le dire.

En faisant le lien dans son alerte médicale entre la santé et le travail des salariés, le médecin du travail peut permettre la mise en délibération sur des éléments très concrets de l'organisation du travail et des relations sociales, qu'il a repérées dans son investigation par la clinique médicale du travail lors de ses consultations médicales. Le médecin du travail peut présenter son alerte médicale au collectif de travail concerné, mais c'est ses constats, mêmes imparfaits sur ce qui fait difficulté dans le travail, qui doivent pouvoir y être discutés, les diagnostics médicaux sur le lien santé – travail et leur gravité relevant de la responsabilité personnelle du médecin du travail.

Pour agir de façon renouvelée, l'employeur destinataire de l'alerte médicale pourra s'adosser aux constats d'un professionnel spécialisé, le médecin du travail, qui « endosse », comme c'est sa mission réglementaire, la responsabilité du « lien santé-travail », laissant la responsabilité de l'action de prévention à l'employeur, comme « l'obligation de sécurité de résultats » la cadre réglementairement.

Ainsi le médecin du travail apporte un nouvel éclairage et permet aux partenaires sociaux d'exercer leur responsabilité en réexaminant les questions, pour prendre en compte les liens entre le travail et ses effets délétères pour la santé révélés par le médecin du travail. Le médecin du travail y identifie des risques ignorés, et les resitue en importance par rapport à d'autres risques. Il naît de ce développement de la

pensée sur le « travailler », la possibilité d'agir ensemble pour améliorer leurs conditions de travail. Dans certains cas, cela se manifeste par la recréation de savoir-faire collectifs de métier, de prudence, de résistance, de transformation, pouvant aboutir à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le médecin n'est plus présent dans ces actions, mais il a contribué à restaurer la pensée et cela permet ensuite un travail coopératif d'évolution du travail.

Secondairement, en cas d'obstacle à la prise en compte d'une alerte médicale, elle pourra être prise en compte par des acteurs externes chargés de dire le droit. Dans certaines situations, cela peut alors déboucher sur des engagements de responsabilité juridique des employeurs, en s'appuyant éventuellement sur les constats écrits laissés par les médecins du travail. L'alerte médicale est alors utile aux inspecteurs du travail et aux juges qui ne peuvent pas avoir accès directement aux informations sur la dégradation de la santé en lien avec le travail. Cela leur est interdit par la loi de 1989 sur l'interdiction de la discrimination par la santé, et du fait de la préservation du secret médical cadré par le code de la santé publique.

L'écrit du médecin du travail attestant du lien entre l'activité de travail et la santé des travailleurs que constitue une alerte médicale devant un risque notable, est aujourd'hui un des socles de son action préventive collective. Cette alerte permet l'action de transformation des situations de travail par la délibération sur ses déterminants. Le médecin du travail facilite par cela le pouvoir d'action des partenaires sociaux et le pouvoir d'agir des salariés.