

LES MÉDECINS DU TRAVAIL ONT-ILS LE DROIT D'ATTESTER D'UN LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE TRAVAIL ET ATTEINTES A LA SANTÉ ?

Association Santé et Médecine du Travail

Aujourd'hui, en France, trois médecins du travail sont poursuivis par des employeurs pour la rédaction de certificats médicaux ou de courriers à des confrères, attestant d'atteintes à la santé physique et mentale de salariés en lien avec leur activité de travail.

Ces plaintes adressées à l'Ordre des médecins portent sur la rédaction de ces certificats, sur la mise en cause de tiers, mais surtout sur la mise en évidence par les médecins du travail d'un lien de causalité entre organisation du travail et atteintes à la santé mentale.

Il ne s'agit pas de débattre sur les exigences d'objectivité de ces écrits, ni sur la forme. Pour l'association Santé et Médecine du travail, ce qui est en jeu, c'est la possibilité pour les médecins du travail d'identifier les causes des souffrances mentales constatées dans le travail, son environnement et son organisation et d'en attester les effets sur les salariés. Ces poursuites sont un moyen de peser sur l'indépendance des médecins du travail afin de les dissuader de rédiger des écrits mettant en cause les conditions d'organisation du travail.

Ces dix dernières années, les questions de santé au travail ont été marquées par la réforme des services de santé au travail qui a mis à mal les conditions de travail des médecins, en particulier dans les services interentreprises, mais aussi par des avancées dans le domaine du droit du travail et dans celui de la clinique médicale du travail.

Héritière des questions soulevées par l'ergonomie, la clinique médicale du travail entend aider le salarié à élucider les conflits nés des nouvelles organisations. Les questions de santé au travail et de prévention se posent moins aujourd'hui

en termes d'observation des éléments objectifs au poste de travail qu'en termes de compréhension des mouvements contradictoires qui animent l'activité et déterminent les conditions matérielles, sociales et subjectives du travail. Il s'agit pour le médecin du travail, dans le cabinet médical, au-delà de la plainte, d'aider le salarié à exprimer les dimensions affirmatives de son engagement dans le travail. Cette démarche clinique ne se substitue pas à l'action du salarié, elle vise à la reconstruction de sa capacité à penser, débattre et agir, mais elle permet au médecin d'acquiescer une compréhension intime des tensions qui accompagnent le travail. Ses investigations en milieu de travail en sont enrichies et lui permettent de mieux saisir à leur origine les enjeux de santé, et d'attester, dans certaines situations, du lien de causalité entre atteintes à la santé mentale et activité de travail

Depuis quelques années, le droit a intégré « la dimension subjective du contrat de travail » en s'intéressant à la personne chargée d'exécuter la prestation de travail. L'apparition des nouvelles formes de travail, le renouveau des stratégies managériales de mobilisation des salariés, de valorisation du « savoir-être », de l'initiative et de la responsabilité mobilisent une implication subjective dans le travail. Juridiquement, le durcissement et l'élargissement du droit du travail concernant l'obligation générale de prévention de l'employeur impliquent une meilleure prise en compte de la santé mentale au sein des conditions de travail.

La loi de modernisation sociale a introduit dans le Code du travail l'obligation pour l'employeur de prendre « les » mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». L'employeur est aidé en cela par l'élaboration d'un document d'évalua-

tion des risques professionnels ainsi que par le CHSCT et le médecin du travail. La personne du travailleur devient l'axe central des relations de travail remplaçant la conception du travailleur comme simple force de travail.

Au-delà du travail du législateur, il faut une véritable politique jurisprudentielle pour passer du droit à la protection de la santé physique au travail au droit à la santé « physique et mentale ».

La Cour de cassation a confirmé que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La mise en jeu de la responsabilité de l'employeur suppose qu'il soit possible d'identifier les causes des souffrances mentales constatées dans le travail, son environnement et son organisation. Les atteintes à la santé mentale présentent en apparence une causalité souvent plus diffuse associant des causes liées à l'exécution même du travail ou à l'organisation du travail et des causes en rapport avec ce que le droit appelle « la vie personnelle ». Dans cette forte dépendance entre situation de travail et vie personnelle, toutes les combinaisons sont possibles et peuvent rendre difficiles l'identification du risque vécu par les salariés et c'est bien le travail clinique des médecins qui peut rendre possible cette identification.

Dans ce contexte, les écrits des médecins du travail prennent une place importante qui est contestée, attaquée par les employeurs, mais aussi, et c'est moins compréhensible, par le Conseil national de l'Ordre des médecins qui dans son rapport d'octobre 2006 sur la rédaction des certificats médicaux notifiât : « *Il est interdit au médecin d'attester une relation causale entre les difficultés familiales et professionnelles... et l'état de santé présenté par le patient* ».

Sur quels éléments médicaux et techniques l'instance ordinaire s'autoriserait-elle à intervenir sur l'exercice des médecins du travail dont la pratique clinique consiste précisément à diagnostiquer les liens entre des étiologies professionnelles et leurs effets sur la santé physique et mentale du travailleur ? Alors même que pour les déclarations de maladies professionnelles, les Caisses Primaires d'Assurance Maladie demandent au médecin du travail d'établir le lien entre la pathologie présentée et le travail du salarié. En ce qui concerne les atteintes à la santé mentale, le médecin du travail ne pourrait-il pas affirmer une probabilité, une présomption forte, un lien de causalité ?

L'a-SMT se doit d'ouvrir un débat professionnel sur cette question des écrits des médecins du travail, elle appelle à soutenir collectivement les collègues mis en cause, à mettre en visibilité toutes les plaintes semblables instruites par les Conseils de l'Ordre et mettant en cause des médecins du travail et à porter ces questions dans l'espace public. Notre action vise les objectifs suivants :

- Obtenir que toute instruction d'une plainte contre un médecin soit précédée d'une concertation confraternelle.
- Obtenir que la saisine de l'Ordre soit limitée aux pratiques déontologiques et non aux pratiques professionnelles, dont la validité est instruite entre pairs, dans le cadre de l'évaluation des pratiques professionnelles.
- Faire reconnaître l'absence de légitimité de l'Ordre à demander à un médecin du travail de justifier de ses pratiques professionnelles devant un employeur, ce qui est contraire aux dispositions des articles L.4623-8 et L.4624-1 du Code du travail.
- Disqualifier en droit la possibilité de saisine de l'Ordre d'une plainte employeur contre un médecin du travail (instrumentalisation d'une procédure réservée en principe à la relation entre le médecin et un patient, utilisation de cette voie pour disqualifier des instances prud'homales ou pénales) et refuser que dans les instances disciplinaires siègent, dès lors qu'ils seraient en conflit d'intérêt, des médecins-employeurs.
- Faire reconnaître notre compétence à établir un lien de causalité entre travail et santé par la construction du lien santé-travail en clinique médicale du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- ♦ Rapport Boissin et Rougement au Conseil national de l'Ordre des médecins d'octobre 2006
- ♦ DAVEZIES Philippe, *La clinique médicale du travail, une pratique émergente*, Santé & travail N°81
- ♦ VERKINDT Pierre-Yves, *Les responsabilités en matière de santé mentale au travail*, Archives des Maladies Professionnelles, juin 2012, volume 73, pp 217-219