

Les membres de l'URPS Médecins Libéraux PACA

Dr Laurent SACCOMANO, président de l'URPS ML PACA
Dr Wilfrid GUARDIGLI, trésorier adjoint de l'URPS ML PACA

Coordonnatrice du guide

Dr Isabelle LECLAIR

Direction Régionale du Service Médical de l'Assurance Maladie PACA-Corse

Dr François PIALOT – Médecin chef

Médecin du travail du GIMS, référente de la commission RPS

Dr Dominique BELLEZZA

Observatoire Régional de la Santé PACA Système d'Information en Santé, Travail et Environnement PACA (SISTE PACA)

Dr Pierre VERGER
Mme Céline MASCARENE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi PACA (DIRECCTE)

Mme Sandrine MOCAER
M. Brice BRUNIER
Dr André DUBOIS

Collaborateur médecin en santé travail AMETRA 06

Dr Sandrine NUNES

Administrative

Mme Assia CHIKH



37/39 Bd Vincent Delpuech - 13006 Marseille
Tél : 04 96 20 60 80 - Fax : 04 96 20 60 81
www.urps-ml-paca.org
contact@urps-ml-paca.org



Le médecin libéral face à la souffrance au travail de ses patients

Mise à jour janvier 2019





Docteur Isabelle LECLAIR
Coordinatrice du guide

La souffrance au travail est un problème croissant dans notre société.

En tant que médecin traitant vous recevez de plus en plus de patients malades dont l'origine des symptômes est lié au travail.

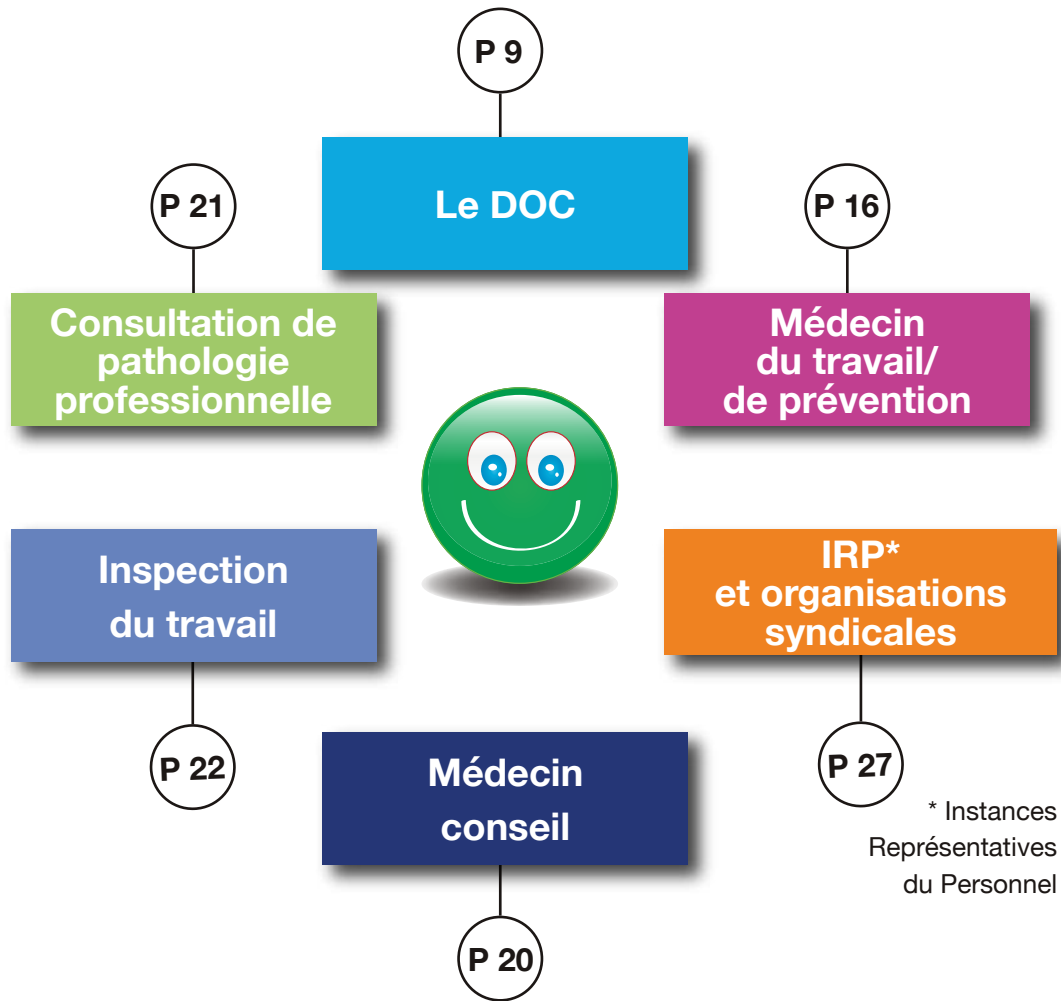
Le traitement symptomatique vous le connaissez. Le traitement de l'étiologie ? Se résume-t-il à " l'arrêt de travail " ?

L'objectif de ce guide est justement de vous présenter tous les interlocuteurs ressources qui vont pouvoir vous aider à soigner vos patients en souffrance au travail.

Ce guide est l'exemple même d'un travail collaboratif avec les spécialistes du travail que vous ne devez pas hésiter à contacter. Il a été conçu pour faciliter la prise en charge au quotidien de ces situations complexes par leur lien avec le travail et la paperasse qui en découle.

Vous y trouverez des conseils pratiques qui je l'espère soulageront vos consultations et vous permettront de consacrer un peu plus de temps médical à vos patients.

Sommaire



Introduction

Objectifs du guide et du comité de pilotage :

Aider les professionnels de santé à mieux prendre en charge et accompagner les personnes victimes de souffrances au travail aussi bien morales que physiques.

Une définition de la souffrance au travail

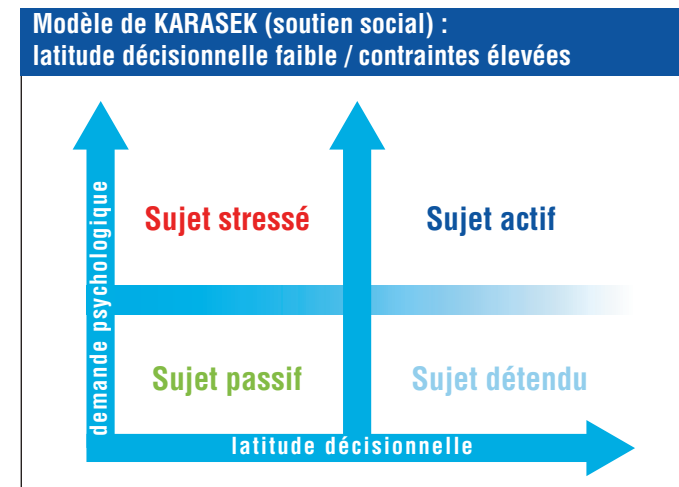
En tant que médecin quand nous parlons de souffrance nous sous-entendons douleur morale.

Dans un objectif de prévention des travailleurs, les médecins du travail, l'inspection du travail... utilisent couramment le terme Risques Psycho Sociaux (RPS).

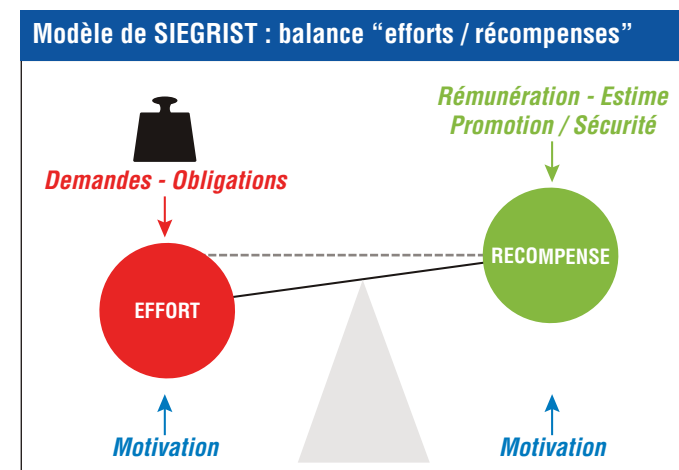
Dans ce guide consacré aux médecins libéraux, c'est le mot SOUFFRANCE que nous garderons.

La souffrance morale ou mentale advient lorsque les exigences d'une dimension du travail (relations, contenu de l'activité...) dépassent les capacités de résistance et/ou d'adaptation de la personne.

Deux des principaux modèles utilisés pour qualifier la souffrance au travail



Selon Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle constitue une situation à risque pour la santé.



Il met en évidence (repose sur des études référencées) qu'un déséquilibre entre les efforts (importants) qu'une personne fournit dans son travail et les récompenses (faibles) qu'elle reçoit en retour génère une situation de travail exposant au stress.

Les symptômes

Pour information :

Grille d'indicateurs de la souffrance au travail utilisée par les médecins du travail

SYMPTOMES	
<p>Physiques (symptôme auto déclaré en lien avec le travail, symptôme avec traitement médicamenteux au moins 1 fois/an ou au long cours)</p> <ul style="list-style-type: none"> • maux de tête • troubles du sommeil • douleurs digestives • malaises déclarés ou survenus sur le lieu du travail <p>Emotionnels (auto déclarés en lien avec le travail ou survenus sur le lieu de travail ou lors de la visite médicale)</p> <ul style="list-style-type: none"> • crises de larmes • crises de nerfs • sentiments de mal être ou de souffrance 	<p>Comportementaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • consommation de médicaments "psycho actifs" auto déclarée en lien avec le travail ou régulière • troubles du comportement alimentaire • consommation de substances licites auto déclarée en lien avec le travail ou surconsommation (tabac > 20 cigarettes/j, alcool : femme > 2 verres/ j homme > 3 verres/j, café > 4 tasses/j, thé > 8 verres/j) • consommation de substances illicites auto déclarée en lien avec le travail ou ivresse constatée sur le lieu du travail.
PATHOLOGIES	
<p>Lien spécifique avec le travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • épuisement professionnel (<i>test de Maslash</i>) • stress post traumatique <p>Lien non spécifique avec le travail mais scientifiquement prouvé</p> <ul style="list-style-type: none"> • HTA • insuffisance coronarienne • diabète de type I ou II • troubles lipidiques (HDL, LDL, TG) • troubles musculosquelettiques 	<p>(membre supérieur, membre inférieur, rachis)</p> <ul style="list-style-type: none"> • pathologies anxio dépressives (<i>test de Hamilton</i>) <p>Lien suspecté</p> <ul style="list-style-type: none"> • infections à répétitions (au moins 3 dans l'année avec arrêt maladie) • dermatoses : psoriasis, eczéma (au moins 3 poussées dans l'année),... • pathologies de la grossesse ou pathologies néonatales (prématuré ...)
SPHERE PRIVEE ET LIEN AVEC LA SPHERE PROFESSIONNELLE	
<ul style="list-style-type: none"> • difficultés rencontrées dans la sphère privée • difficultés à concilier les 2 sphères 	<ul style="list-style-type: none"> • diminution des activités de loisirs et de détente

Source : outil élaboré par les médecins du travail - Commission Risques Psycho Sociaux du GIMS 13 (Groupement Interprofessionnel Médico Social) à partir des travaux de l'INRS.

Réglette EVA (un score bas est synonyme de bien-être au travail)

Face A : patient

Comment vous sentez-vous au travail ?

Très bien Très mal

Face B : médecin

Très mal Très bien

Pour Mémo :
Pour évaluer la
dépression, penser
à effectuer un test
de Hamilton
côté ALQP003
Tarif : 69,12 €
(au 01/2019).

Poser le diagnostic de souffrance au travail

Repérer la souffrance au travail pour mieux agir

(inspiré du rapport GOLLAC - 2011)

S
A
N
T
É

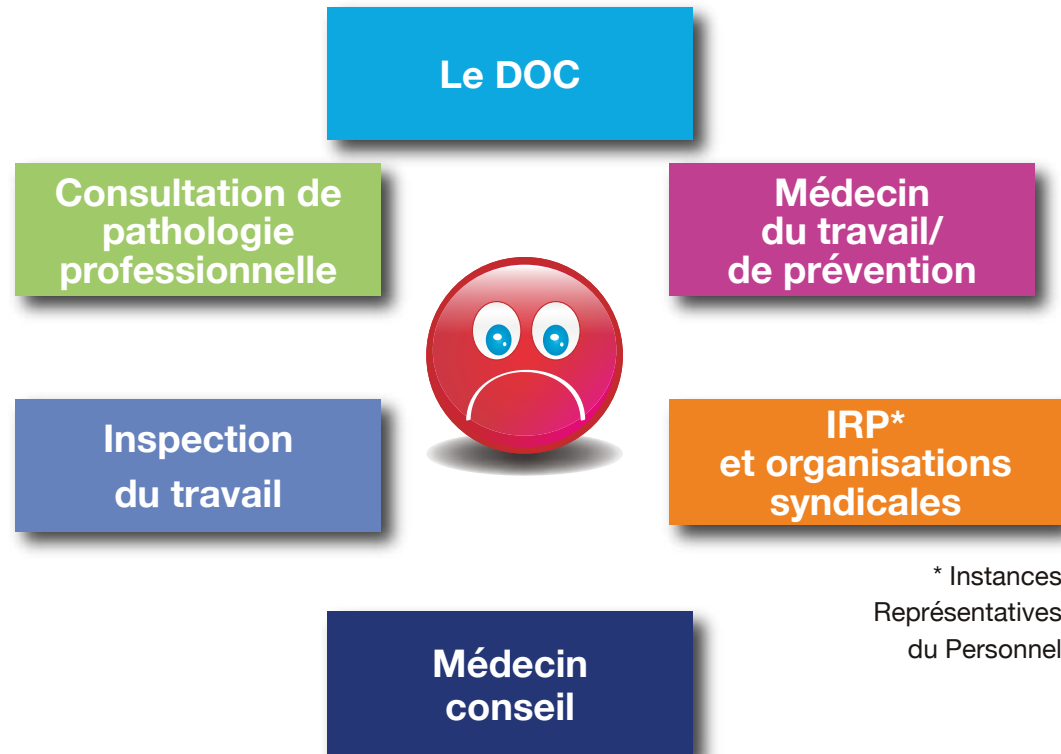
T
R
A
V
A
I
L



Le patient

Celui qui vient avec sa souffrance :
 ↗ exprimée
 ↘ non exprimée
 pouvant aller jusqu'au Burn Out

Les 6 ressources du patient en souffrance



* Instances Représentatives du Personnel

3 types de patients

I - LES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Ils dépendent :

- du régime général = SST (Service de Santé au Travail interentreprises ou Autonome)
- du régime agricole (MSA)
- du régime maritime (SSGM)

Interlocuteurs : médecin du travail et médecin conseil.

II - LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ils se répartissent en 3 catégories

- 1• fonction publique hospitalière
- 2• fonction publique d'Etat
- 3• fonction publique territoriale

Interlocuteur : médecin du travail (1) ou de prévention (2,3).

Attention : pour eux, il n'y a pas de médecin conseil.

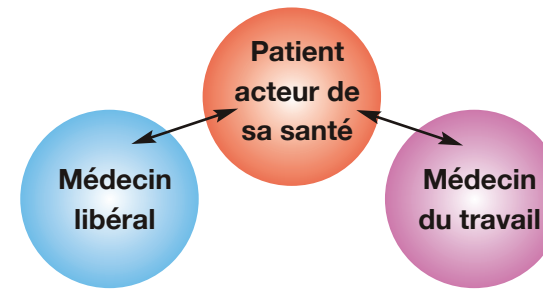
III - LES INDEPENDANTS

Artisans, commerçants, professions libérales...

Interlocuteur : médecin conseil.

Attention : pour eux, il n'y a pas de médecin du travail

Le Doc



Dès que vous repérez une souffrance au travail, adressez votre patient avec un courrier au médecin du travail (voir lettre-type page suivante).

Si l'employeur n'est pas adhérent à un SST (Service de Santé au Travail), orientez le patient vers l'inspection du travail et incitez-le à s'entourer des personnes ressources

RECOMMANDATIONS SUR LA REDACTION D'UN CERTIFICAT



Ne pas oublier de consulter : Article 28 (article R.4127-28 du code de la santé publique) :

“La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite... La signature d'un médecin bénéficie par principe d'un grand crédit, et toute erreur ou compromission de sa part fait, notamment au corps médical entier, un tort considérable...”

Pour ne pas sortir de votre rôle de médecin, vous vous devez de rester factuel et de décrire uniquement l'état clinique de votre patient.



INCAPACITE – INVALIDITE INAPTITUDE - HARCELEMENT
Utiliser ces mots “spécifiques” dans vos certificats, c'est se substituer à d'autres professionnels et leur utilisation pourrait même être utilisée contre vous.

Vous ne devez pas introduire la notion de tiers. Le médecin n'a pas à se prononcer sur la cause, ni sur le responsable.

EXEMPLES A NE JAMAIS ÉCRIRE

Etat dépressif suite à des difficultés au travail
Etat dépressif suite à des problèmes professionnels
Etat dépressif suite à un harcèlement moral*
Le patient allègue...

*Harcèlement moral : ce terme est une qualification juridique, ce n'est pas un diagnostic médical. Vous ne devez pas vous substituer à la justice, vous pourriez même être accusé de diffamation.

Le certificat médical hors CERFA dans le cadre d'une souffrance au travail : il n'est pas recommandé.

avis d'arrêt de travail

Le médecin traitant effectue un arrêt de travail en fonction de l'état clinique du patient et de sa **capacité** à poursuivre son travail. Il se prononce alors sur la durée de l'arrêt.



éléments d'ordre médical (voir notice)
 OU éléments en toutes lettres :
 SYNDROME ANXIO DEPRESSIF
 ou
 EPISODE DEPRESSIF MAJEUR*

éléments d'ordre médical (voir notice)
 OU éléments en toutes lettres :
 SYNDROME ANXIO DEPRESSIF
 SUITE À HARCELEMENT
 PROFESSIONNEL

*Formulation recommandée par l'HAS

certificat médical accident du travail maladie professionnelle

Code SS - Article L411-1
L'accident du travail est défini par :
1- Un fait accidentel survenu sur le lieu du travail (ou sur le trajet)
2- Des liaisons imputables à cet accident, à décrire exhaustivement dans le Certificat Médical

Initial.

Par exemple : un événement soudain, brusque et caractérisé peut être une altercation violente, un patient qui "pète les plombs" au travail, se met à pleurer, ce peut être la goutte d'eau identifiée après une succession de faits répétés...

Tout accident du travail peut faire l'objet d'une enquête par la CPAM afin de vérifier la matérialité du caractère accidentel (le fait générateur doit être anormal).

En cas de désaccord, le patient a la possibilité de contester auprès de :

- CRA (Commission de Recours à l'Amiable)
- TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale).

Une tentative de suicide - sur le lieu de travail sera déclarée en accident du travail.
- hors lieu et temps de travail, elle peut être déclarée en accident de travail.

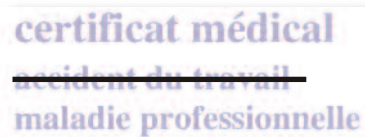
Toute maladie psychique d'origine professionnelle peut être déclarée :
- en accident du travail dès lors qu'elle résulte d'un fait accidentel précis et daté
- ou en maladie professionnelle hors tableau.

Bon à savoir :
• La déclaration d'accident du travail est obligatoire pour l'employeur qui peut cependant émettre des réserves.
• En cas de refus de l'employeur, le patient peut effectuer seul la démarche auprès de son organisme de sécurité sociale.



CRISE D'ANGOISSE,
 CHUTE, LOMBALGIE,
 AIGÛE LIÉE AU PORT DE
 CHARGE, ALTERCATION
 VIOLENTE, ...

TENDINITE DE LA MAIN
 DROITE, EPUISEMENT
 PROFESSIONNEL,
 ANXIÉTÉ, ANGOISSES,
 ...



Conformément à l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale (CSS) :
Alinéa 1 : "est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles [annexé au code de la sécurité sociale] et contractée dans les conditions mentionnées à ce **tableau**".
 (http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html)

Alinéa 2 : Peut également être reconnue d'origine professionnelle, une maladie **non désignée dans un tableau** lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25% (article R.461-8).

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse d'assurance maladie reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP), (dernier alinéa de l'article L.461-1 du CSS).

- La souffrance morale n'est pas reconnue comme une MP en tant que telle. Les conséquences de cette souffrance comme :
 - **Episode dépressif sévère,**
 - **Anxiété généralisée**
 pourraient être reconnues par le CRRMP.

- Si vous pensez que votre patient présente une de ces 2 pathologies et qu'il présente une incapacité permanente $\geq 25\%$, remplissez le certificat médical initial de MP.

Bon à savoir :
 La souffrance au travail n'est pas inscrite dans un tableau de Maladie Professionnelle mais ses conséquences pourraient être reconnues d'origine professionnelle. Dans ces conditions, soyez très prudent et suivez bien nos recommandations ci-dessus lors de la rédaction du certificat médical initial.

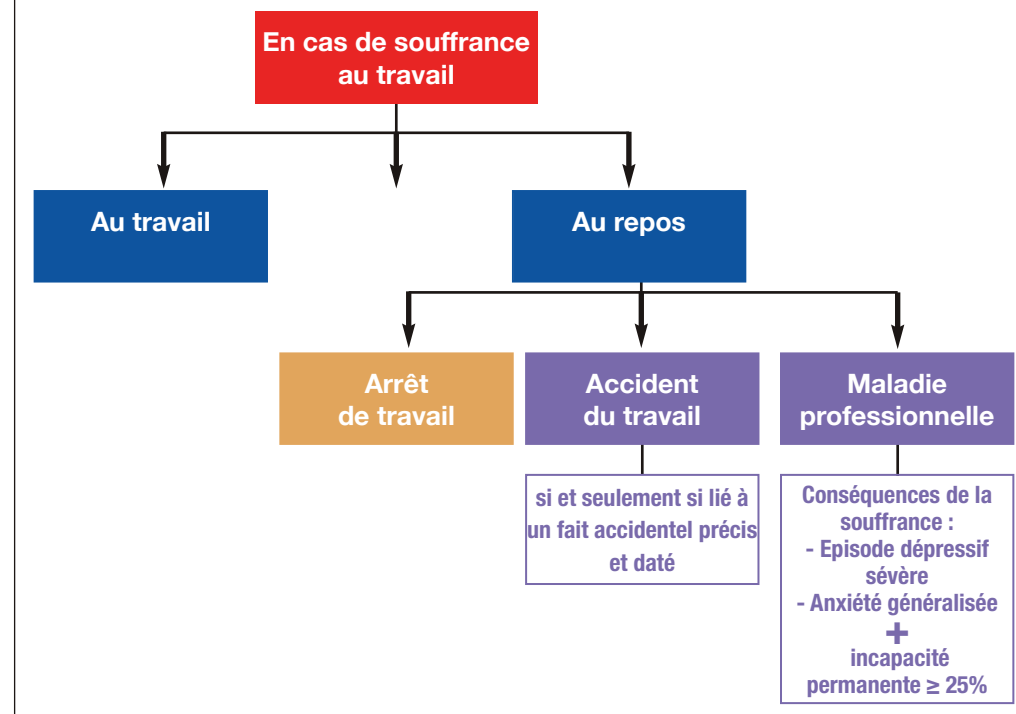


**EPISODE DÉPRESSIF SÉVÈRE
 ANXIÉTÉ GÉNÉRALISÉE**

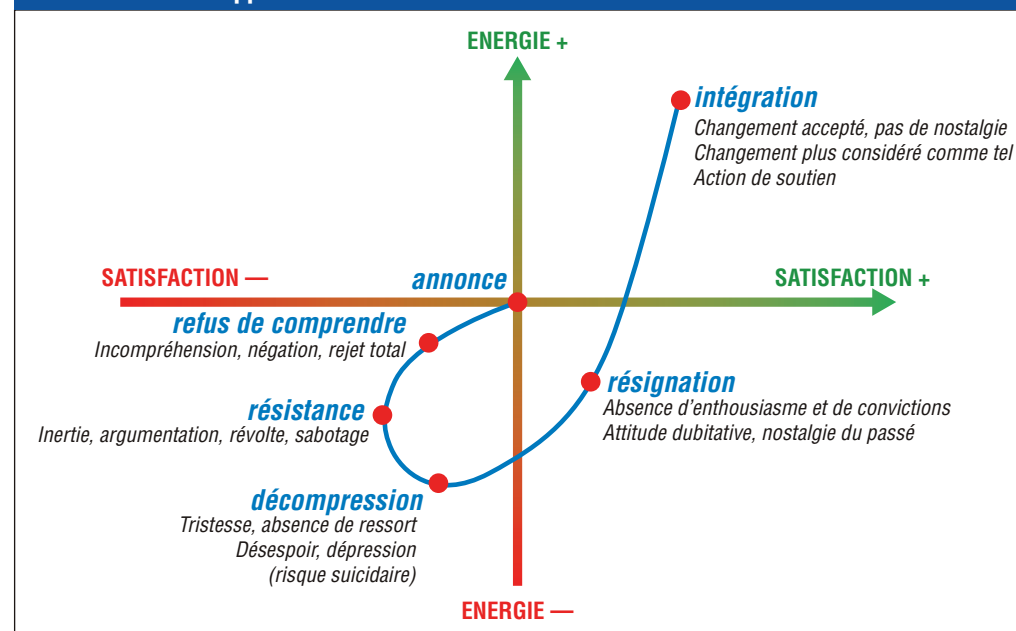


**ETAT DÉPRESSIF SUITE A DES PROBLÈMES PROFESSIONNELS,
 BURN-OUT LIÉ AU TRAVAIL**

En résumé...



Courbe du "deuil" applicable à la souffrance au travail



Un patient en difficulté professionnelle a besoin d'aide à la prise de décision mais si son niveau d'énergie est trop bas, ce n'est pas le moment de l'adresser au médecin du travail. Son état de santé nécessite encore du repos.

Bon à savoir :
 Chez certain patient, la notion de justice (argumentation de ses valeurs) est plus importante que récupérer de l'énergie.

Focus sur le Burn out ou syndrome d'épuisement professionnel

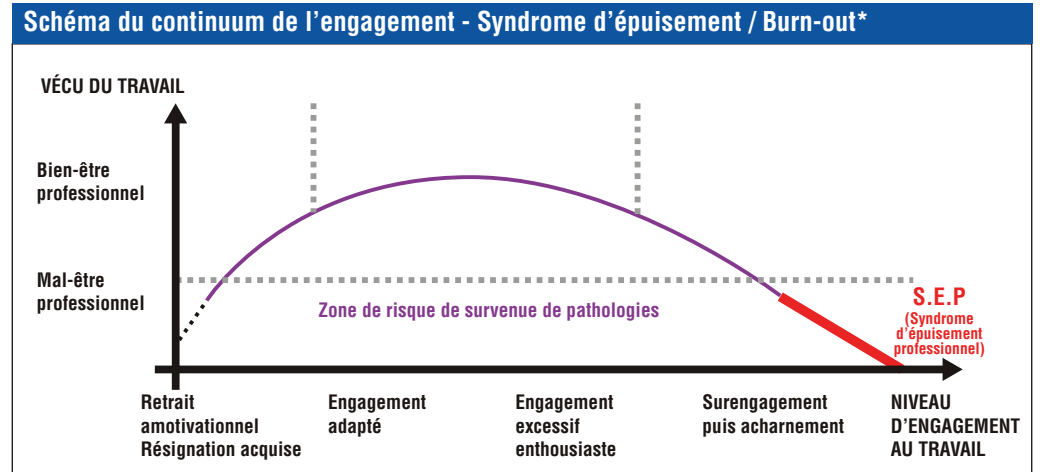
En tant que médecin traitant vous êtes un des seuls à appréhender le patient dans sa globalité. Vous êtes en première ligne pour repérer les signes précurseurs du burn out et d'autant plus lorsque vous établissez un arrêt de travail. Ainsi, si vous suspectez une pathologie en lien avec le travail, orientez rapidement ce patient vers son médecin du travail.

Le Burn-Out est un SYNDROME à 3 DIMENSIONS

- 1 - épuisement émotionnel
- 2 - cynisme vis à vis du travail
- 3 - diminution de l'accomplissement personnel au travail

Spécificités du burn out et des autres manifestations observées

	Syndrome d'épuisement professionnel ou Burn-Out	Dépression
Caractéristiques	Triade : Épuisement émotionnel Cynisme vis à vis du travail Diminution de l'accomplissement personnel au travail (Conservation du goût des choses dans les autres aspects de la vie) LIE AU TRAVAIL	Maladie psychique Perte du goût des choses Tristesse (Etendu à tous les aspects de la vie et pas seulement au travail)
Type de travailleur	Fortes attentes envers leur travail Ceux qui accordent beaucoup d'importance à leur métier Ne permet plus de faire face aux exigences et règles de métier.	Pas lié uniquement au travail
Facteurs déclenchants	Conflits de valeur (sens du travail, qualité empêchée...) Fortes attentes envers leur travail Exposition sur une longue durée	Syndrome dépressif réactionnel ou Dépression maladie
Signes cliniques	Fatigue Emotionnelle associée à - Dépersonnalisation - Perte d'accomplissement personnel au travail	Symptomatologie multiple avec atteinte physique, psychique, comportementale
Attitudes et comportements envers les collègues, les clients, les patients ...	Négatifs, cynisme	Apathie Anxiété
Taux de cortisol	Bas	Elevé
Evolution	Peut s'aggraver en dépression	Peut favoriser l'apparition du Burn-Out



*Lié au surinvestissement du salarié.

sur le plan professionnel (inspiré du rapport de l'INRS sur le BO)

Stress au travail	Addiction au travail ou "workaholisme"	Le syndrome de fatigue chronique ou SFC
La personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande d'accomplir dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre	Passé un temps excessif au travail au dépend de sa vie familiale, sociale et des ses loisirs	Fatigue générale
Le sens du travail n'est pas forcément remis en cause.	Perfectionniste Grand besoin de contrôle Narcissiste	Pas d'origine systématique dans le travail
Déséquilibre entre les contraintes du travail et les ressources	La pression qui existe sur le lieu de travail ou l'utilisation excessive d'outils numériques qui empêchent la déconnection	Déséquilibre des interactions normales entre les divers systèmes de réponse au stress > 6 mois
Passager ou chronique (stress aigu/chronique)	Anxiété - Syndrome dépressifs Douleurs musculaire, intestinales, maladies cardiovasculaires	Atteinte générale
Pas forcément négatifs Pas de cynisme ni d'indifférence	Difficultés à déléguer Agressivité - Ne font pas confiance Peu d'esprit d'équipe Épuise les collaborateurs	Toujours fatigué
Elevé	Elevé	Bas
Peut s'aggraver en dépression	Peut conduire au BO et à la consommation de substances psychoactives	Peut s'aggraver en dépression

Le Médecin du travail

Chaque salarié a les coordonnées de son médecin du travail sur **L'AVIS D'APTITUDE** au poste de travail et/ou l'attestation de suivi remis à chaque visite. L'affichage des coordonnées du médecin du travail est obligatoire dans l'entreprise.

RAPPEL : ne concerne pas les travailleurs indépendants

Médecin du travail vs médecin traitant

Le médecin du travail : il étudie si le poste de travail est **COMPATIBLE** avec l'état de santé du salarié dans un environnement donné

Le médecin traitant : il prescrit un arrêt de travail en fonction de la **CAPACITE** du patient à effectuer un travail suivant son état de santé.

MISSIONS ET PRÉROGATIVES du médecin du travail

- Eviter l'altération de l'état de santé des salariés du fait de leur travail
- Conseiller des salariés, de l'employeur et des représentants du personnel, alerte RPS (risques psycho-sociaux) collective
- Maintien dans l'emploi
- Actions en milieu de travail
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés

AVIS D'INAPTITUDE MÉDICALE au poste de travail

- | | | |
|---|---|--|
| <p>1- L'avis d'inaptitude est délivré après une ou 2 visites médicales. Dans le second cas, la seconde visite intervient dans un délai maximal de 15 jours après la première.</p> | <p>2- L'inaptitude est prononcée au maximum dans les 15 jours qui suivent l'examen médical du médecin du travail.</p> <p>3- Ce patient n'est pas en arrêt de travail puisqu'il faut être en activité pour que le médecin du travail puisse donner un avis d'inaptitude. Pendant cette période, il est</p> | <p>possible que le patient ne touche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ni salaire, - Ni indemnités journalières. <p>4- Si l'état de santé le nécessite, il est possible d'établir un arrêt de travail.</p> <p>5- L'employeur dispose d'un mois pour le licencier ou le reclasser.</p> |
|---|---|--|

Pour aider le Médecin du Travail à déterminer l'aptitude ou les conditions de la reprise au poste de travail, il a besoin de s'appuyer sur les données les plus objectives possibles concernant son état de santé.

Nous vous proposons donc le modèle suivant :

MODÈLE DE LETTRE À L'ATTENTION DU MT POUR UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE À LA DEMANDE DU SALARIÉ

Objet : demande de visite de préreprise dans le cas d'un AT de moins de 3 mois

Cher confrère,

Merci de recevoir M.....âgé de

Pour (pathologie)

Evoluant depuis (semaine(s)/mois/année(s))

Ce jour (décrire l'état de santé)

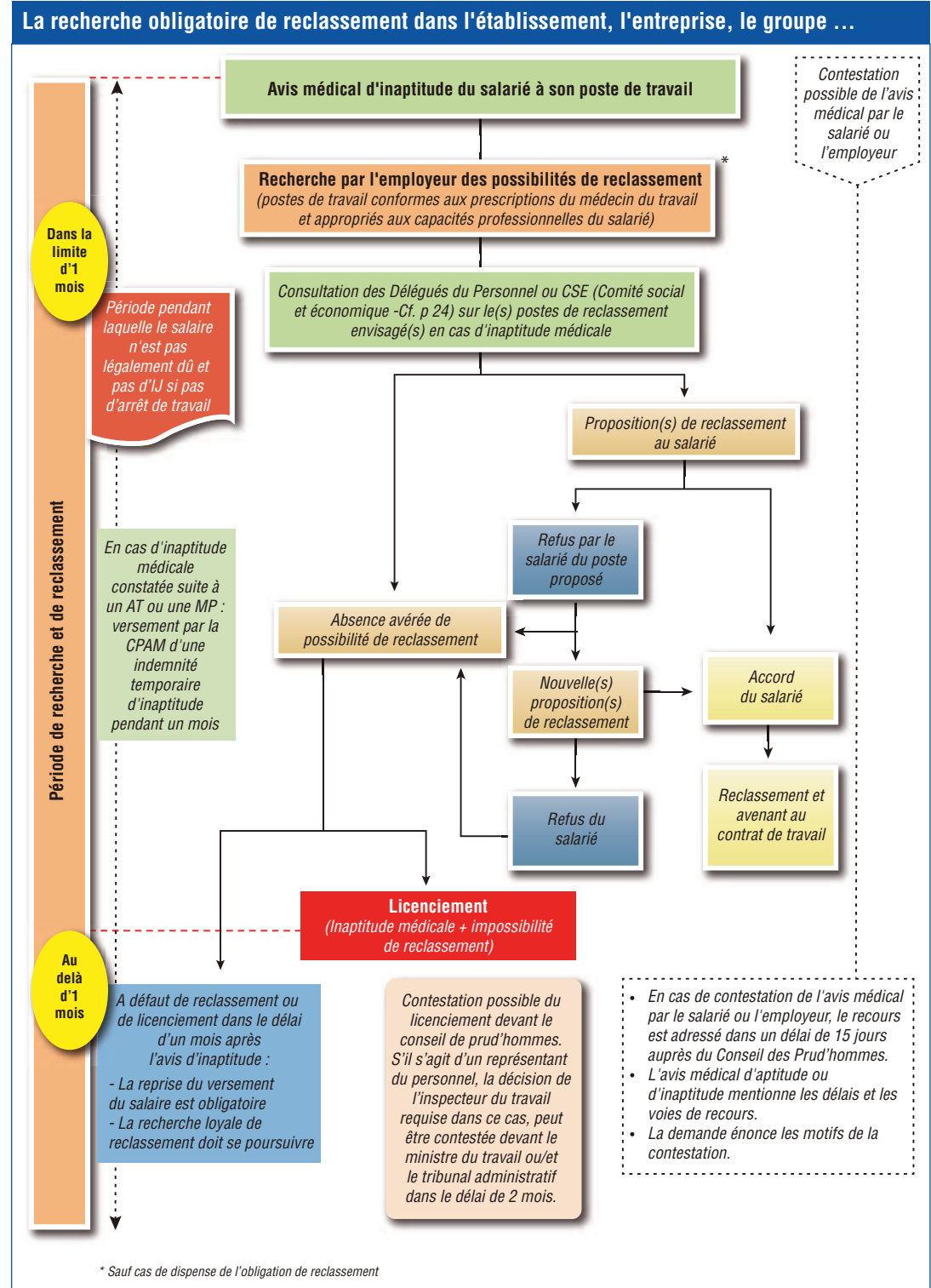
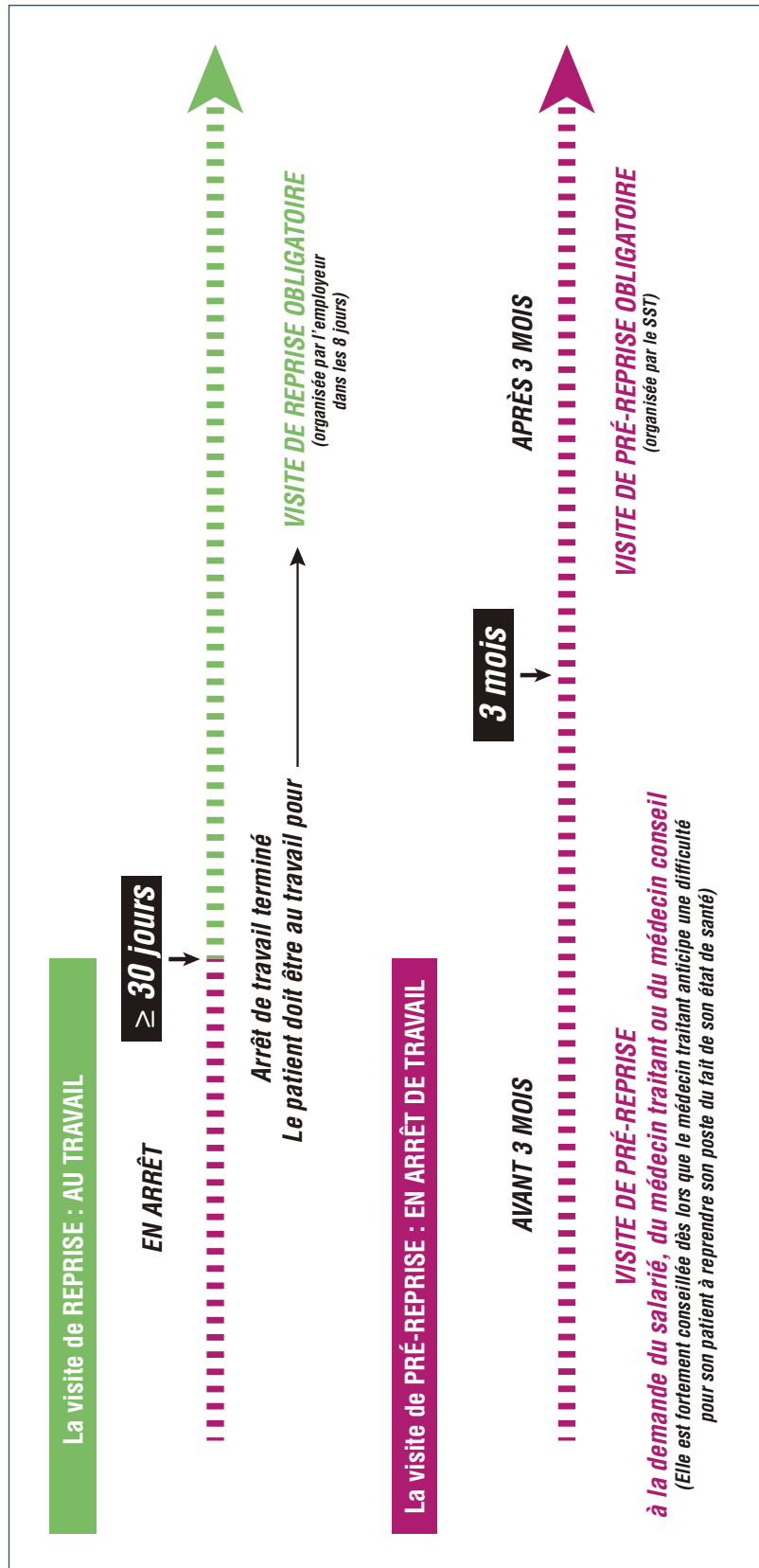
Les examens complémentaires suivants ont été réalisés :

Son traitement :

Il me semble que son état de santé laisse présager des difficultés à reprendre son poste de travail dans les conditions habituelles.

Je vous le confie donc pour étudier avec lui les modalités de sa reprise.

(Rappeler au patient de se présenter à la visite de pré reprise avec les CR des examens complémentaires réalisés et les courriers des spécialistes ...)



Le Médecin Conseil de l'Assurance Maladie

Le médecin conseil convoque les patients en arrêt de travail en fonction des éléments qui sont à sa disposition. Celui-ci juge de la durée de l'Arrêt de Travail. Il peut adresser le patient au médecin du travail.

INVALIDITE de la Sécurité Sociale

Quand et qui la demande ?

• **le patient** accompagné par le médecin traitant qui lui rédige un certificat médical pour appuyer sa demande. Elle peut être demandée directement en ligne sur ameli.fr par le patient.

• **le médecin conseil** pendant l'arrêt maladie, quand la pathologie est stabilisée et/ou quand les droits aux Indemnités Journalières sont épuisés et que la réduction de la capacité de travail ou de gain est $\geq 2/3$.

Les catégories de pension d'invalidité (source AMELI)			
	CATEGORIE 1	CATEGORIE 2	CATEGORIE 3
Ma situation	Je suis capable d'exercer une activité rémunérée.	Je ne peux plus exercer d'activité professionnelle	Je ne peux plus exercer d'activité professionnelle et j'ai besoin de l'aide d'une tierce personne
Ma pension d'invalidité	Je perçois 30 % de mon salaire brut calculé sur les dix meilleures années d'activité salariale	Je perçois 50 % de mon salaire brut calculé sur les dix meilleures années d'activité salariale	Je perçois 50 % de mon salaire brut calculé sur les dix meilleures années d'activité salariale et une majoration pour la prise en charge de la tierce personne

NB : Les pensions d'invalidité sont toujours attribuées à titre temporaire

Le passage en invalidité met fin à l'arrêt maladie (et donc à la justification d'absence de l'entreprise). Le patient sera donc obligatoirement revu pour une **visite de reprise à la demande de l'employeur** (cf p. 18).

Le patient sera alors vu par **le médecin du travail** et 2 possibilités s'offrent à lui :

• **le patient peut être déclaré apte** (même en invalidité 2 et 3) et reprendre une activité professionnelle. Cette reprise peut se faire à temps partiel (le patient perçoit sa pension d'invalidité) ou à temps complet (la pension est suspendue mais peut reprendre à tout moment sur demande du patient auprès de la CPAM).

• **Le patient est déclaré inapte** (voir procédure page 19)
Le patient peut se soustraire à cette visite (pour rester notamment dans les effectifs de l'entreprise) s'il précise par écrit à son employeur le souhait de ne pas reprendre ou s'il envoie seulement la partie employeur de l'arrêt maladie pour justificatif d'absence.



L'invalidité Sécurité sociale est à différencier du taux d'incapacité donné par la MDPH.

En fonction du taux d'incapacité, le patient peut percevoir une allocation : l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).

Les Consultations Professionnelles dans le cadre de la souffrance au travail

Le Centre de Consultation de Pathologie Professionnelle (CCPP)

Dans les Bouches-du-Rhône il est :

- porté par l'APHM
- organisé en réseau
- chargé du rôle de veille pour les pathologies émergentes

Consultations spécialisées :

- Recherche d'un lien maladie - travail (curriculum labori)
- Prise en charge médico-sociale des patients en appui aux médecins du travail et aux médecins de soins.

Contact :

Pr Marie-Pascale LEHUCHER-MICHEL
Hôpitaux de la Timone
Consultation de pathologie professionnelle
264, rue Saint Pierre - 13385 Marseille

Tél : 04 91 38 50 90

La consultation de souffrance professionnelle

Dans les Alpes Maritimes

Consultations de post-urgence ou de semi-urgence programmées

Prise en charge de crises centrées sur l'activité, thérapeutiques si nécessaire, mise en lien avec les différents professionnels indispensables au suivi.

Contact :

Dr Catherine THIERY – Psychiatre
CHU de NICE – Hôpital Pasteur II
Consultations de souffrance professionnelle
Service des consultations de post-urgence
psychiatriques du Dr Frédéric JOVER –
Polyclinique

Tél : 04 92 03 33 32/35/55/58

Dans le cas du Doc lui-même :

Il existe des aides spécifiques pour les médecins qui peuvent eux-mêmes être en souffrance dans le cadre de leur exercice professionnel

MED'AIDE

04 65 40 00 10

URPS ML PACA

<http://medaide.urps-ml-paca.org>

MOTS

06 08 28 25 89

NATIONAL

Médecin Organisation Travail Santé

AAPMS

0800 800 854

NATIONAL

Association d'Aide Professionnelle
aux Médecins et Soignants

L'Inspection du travail

EN PRATIQUE

Vous pouvez recommander à votre patient de s'adresser à l'Inspection du travail en cas d'atteinte aux droits fondamentaux comme :

- **L'absence de médecin du travail**
- **Une forte suspicion de :**
 - **discrimination**
 - **harcèlement moral ou sexuel**
 - **violence**
 - **atteinte à la dignité**

Ses Missions

L'inspection du travail a plusieurs missions :

- contrôler l'application de la réglementation du travail dans les entreprises (salariés de droit privé), en vérifiant notamment le respect des droits fondamentaux : paiement des salaires, des heures supplémentaires ou complémentaires, contrôle de la durée du travail, existence et bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, respect des règles en matière de prévention des risques et de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, suivi médical des salariés par un SST
- informer et conseiller les salariés, leurs représentants ainsi que les employeurs sur leurs droits et obligations,
- participer aux réunions de l'Instance Représentative du Personnel (CSE ou CHSCT) traitant de la santé, la sécurité et des conditions de travail,
- rendre des décisions dans certains cas (licenciement des représentants du personnel, dérogation à la durée du travail...),
- faciliter la conciliation, notamment lors des conflits collectifs du travail.

En revanche, l'inspection du travail n'est pas habilitée à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil des prud'hommes est compétent dans ce domaine.

Ses prérogatives

Pour exercer ses missions l'inspection du travail dispose de certaines prérogatives :

- droit d'entrée et de visite dans les établissements, sans obligation d'avertir l'employeur préalablement,
- droit d'enquête dans le respect de la confidentialité des plaintes reçues (cf. encart ci-dessous),
- droit d'obtenir communication de documents justificatifs et de prescrire des vérifications pour compléter ses constats.

Confidentialité de la plainte (Article 15 de la Convention OIT n°81)

"sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les IT (...) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection suite à une plainte".

Ses moyens juridiques

En fonction des situations constatées, les agents de contrôle de l'inspection du travail utilisent différents moyens juridiques qui vont de la lettre d'observations au procès-verbal (PV) :

- les observations : il s'agit d'un courrier adressé après le contrôle afin de porter à la connaissance du chef d'entreprise ses manquements ou points d'amélioration à l'application de la réglementation.
- les mises en demeure : décision administrative, imposant la mise en conformité dans un délai fixé dont le non respect est assorti de sanctions pénales ou administratives (locaux de travail, vérification de conformité, défaut ou insuffisance d'évaluation des risques).
- les sanctions administratives entraînant des amendes financières : elles concernent le non-respect des durées maximales de travail, des temps de repos, les salaires minimum et les règles d'hygiène.
- les procès-verbaux : dans certains cas, les agents de contrôle relèvent les infractions par procès-verbal. Celui-ci est transmis au procureur de la République. La plupart des infractions en droit du travail relèvent du tribunal correctionnel : travail illégal, harcèlement moral, harcèlement sexuel, discrimination...

Les possibilités d'actions de l'inspection du travail sur le champ de la souffrance au travail

Les modalités d'actions de l'inspection du travail seront différentes en fonction de la caractérisation des situations de travail rencontrées :

- Si les éléments recueillis ne suffisent pas à caractériser une infraction prévue par le code du travail (type harcèlement, discrimination, ...), mais qu'ils mettent en lumière des problématiques autour :
 - des exigences du travail et de l'organisation
 - du management et des relations de travail
 - des attentes et des valeurs des salariés
 - des changements dans le travail, ...

l'agent de contrôle de l'inspection du travail pourra poursuivre son investigation, de façon plus collective, en interpellant l'employeur sur ses obligations générales en matière de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés (cf. fiche em-

ployeur) et d'évaluation générales des risques psychosociaux.

POUR MÉMOIRE

Pour relever un PV pour harcèlement moral présumé d'un salarié, les éléments constitutifs du harcèlement doivent être constatés et objectivés :

Dégradation des conditions de travail

Agissements répétés

Agissements précis susceptibles de :

- **Porter atteinte aux droits et à sa dignité**
- **Altérer la santé physique ou mentale**
- **Compromettre l'avenir professionnel**

Le caractère intentionnel est nécessaire (Art 121-3 du code pénal)

"Pas de crime ni délit sans intention de le commettre"

- Si à l'issue du ou des entretien(s) avec le (ou les) salariés exprimant une souffrance au travail, de l'examen des pièces constitutives du dossier et de sa connaissance générale de l'entreprise, l'agent de l'inspection du travail estime disposer de suffisamment d'éléments constitutifs d'une infraction, il décidera de l'opportunité (ou non) des suites données : il pourra relever le (ou les) infraction(s) commise(s) par procès-verbal (PV), adresser son PV au procureur, seul décideur de la poursuite (ou non) des infractions à l'encontre du responsable des faits.

Ainsi, il est important de garder en mémoire, que l'expression d'un malaise individuel peut être révélateur de problèmes plus collectifs ; en ce sens il convient alors d'explorer un ensemble d'éléments permettant de disposer d'éclairage par exemple sur : le contexte de la crise, les contraintes et les tensions existant dans l'activité de travail, les raisons des difficultés traversées par les collectifs de travail, les équipes, la charge de travail, le fonctionnement des organisations, l'état des relations de travail et la qualité du dialogue social, ...

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) dans l'entreprise ou l'établissement

Bon à savoir :

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a créé une instance unique de dialogue social, le **Comité Social et Economique (CSE)**, qui se substitue aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

S'est donc ouverte une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2019, où fonctionneront dans certaines entreprises les anciennes institutions représentatives (DP, CE, CHSCT) et dans d'autres la nouvelle instance de représentation du personnel et de dialogue social (CSE).

Les représentants du personnel sont élus par le personnel via des élections professionnelles organisées dans l'entreprise. Ils représentent l'ensemble des salariés auprès de l'employeur et sont consultés sur les projets de décision de l'employeur. Ils bénéficient de prérogatives en matière de santé, sécurité et de conditions de travail, et ils sont force de proposition d'actions de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. L'exercice du mandat de représentation confère au salarié un statut protecteur obligeant l'employeur à solliciter auprès de l'inspecteur du travail l'autorisation administrative de procéder à son licenciement.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions générales et spécifiques des DP sont désormais exercées par le CSE (comité social et économique).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions générales et spécifiques des DP, du CE et du CHSCT sont désormais exercées par le CSE.

Entreprises de 11 à 50 salariés

Les DP ou le CSE (s'il est mis en place), a pour mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- de présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur ;
- de veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise ;
- de promouvoir l'amélioration de la santé,

la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. À cet effet, les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application du Code du travail et d'alerter l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas d'atteinte à leur santé physique et mentale, ou de situation de danger grave et imminent (art. L. 2312-5).

Entreprises de plus de 50 salariés

Le CSE exerce les attributions exercées par le CSE des entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles s'ajoutent des attributions supplémentaires en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- il est informé et consulté sur les questions

intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation, l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les mesures prises en faveur du maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerres, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (art. L. 2312-8);

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (art. L. 2312-9);

- il contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées (art. L. 2312-9);

- il propose des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (art. L. 2312-9);

- il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail (art. R. 2312-4);

- il peut décider de recourir à une expertise (expert-comptable ou expert habilité) dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2315-91) ou lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ou en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 2315-96) ;

- il est informé des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et ses membres peuvent présenter leurs observations ; un membre du CSE peut accompagner l'agent de contrôle lors de la visite de l'établissement.

Ces missions sont exercées, dans les entreprises qui n'ont pas encore basculé dans le nouveau régime de dialogue social :

- soit par les DP (droit d'alerte, visite inspection du travail),

- soit par le CE information/consultation sur les projets d'entreprise, expertise),

- soit par le CHSCT (information/consultation sur les projets d'entreprise, analyse des risques professionnels, faciliter l'accès à l'emploi, prévention du harcèlement moral et sexuel, inspections régulières, expertise, visite inspection du travail).

Bon à savoir :

- Les représentants du personnel diligenter des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles conjointement avec l'employeur ou son représentant.
- En matière de souffrance au travail, ils peuvent procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail en vue de proposer à l'employeur toute action de prévention qu'ils estiment utile.
- En cas de situation de danger grave et imminent ou en cas d'atteinte aux droits des personnes et/ou à leur santé physique et mentale, ils peuvent déclencher le droit d'alerter l'employeur,
- Enfin, ils peuvent saisir l'inspection du travail de toute situation présentant un risque pour la santé des travailleurs.

Les Syndicats et leurs représentants

Les DS (Délégués Syndicaux) font partie des IRP "Instances Représentatives du Personnel" au même titre que :

- Le CSE (comité social et économique)
- Les DP (délégués du personnel)
- Le CHSCT (comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail)
- Le CE (comité d'entreprise)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les entreprises de plus de 10 salariés (sous certaines conditions prévues dans le code du travail), les DS sont des personnes ressources, en cas de conflit. Ils ne sont pas élus mais désignés par leur syndicat. Ils sont généralement bien informés des procédures relatives à la législation du travail.

Ils peuvent accompagner les salariés dans leurs démarches et les conseiller utilement, compte tenu de leur bonne connaissance de l'entreprise et de leur expérience. Les syndicats peuvent également contribuer à l'amélioration des conditions de travail en alertant une Direction d'entreprise sur la récurrence de problèmes individuels.

Par ailleurs, les accords d'entreprise :

- Rémunérations
- Temps de travail,
- Partage de la valeur ajoutée,
- Egalité professionnelle,
- Qualité de vie au travail,

se négocient et se signent entre employeur et syndicats de l'entreprise.

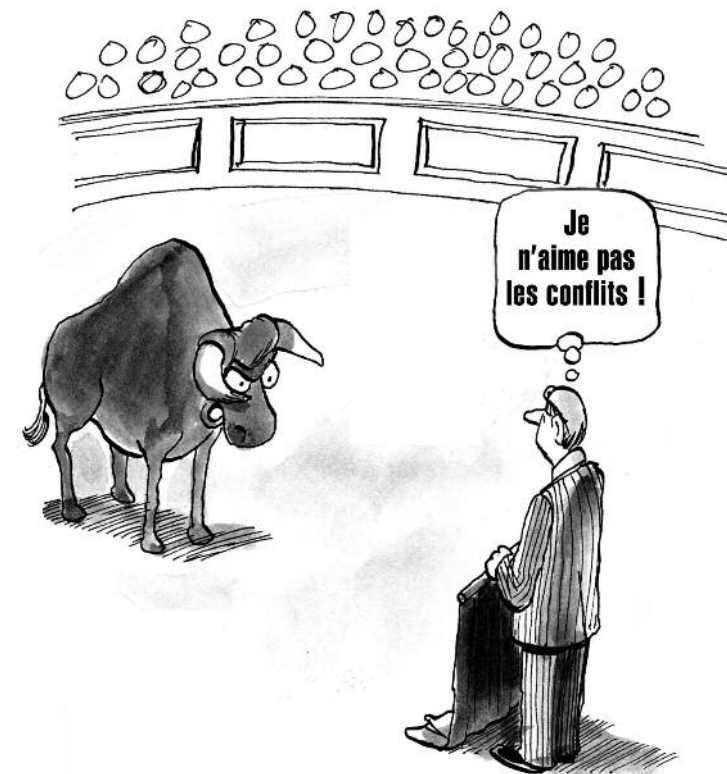
FOCUS SUR LE DROIT D'ALERTE :

Un rôle spécifique des représentants du personnel (DP ou CSE) en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (L. 2312-59).

Si un DP ou un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'atteinte constatée peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.

L'employeur est alors tenu de procéder sans délai à une enquête avec le représentant ayant actionné le droit d'alerte, et prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation concernée.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le représentant du personnel (si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas), saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.



Personnes ressources dans le cadre d'une souffrance au travail

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés et doit tout mettre en œuvre pour y arriver.

Il a une obligation de **Moyens** et de **Résultats**.

Cette fiche mémo peut aider votre patient en période de souffrance au travail. Il n'est pas seul.

Voici la liste des personnes susceptibles de l'accompagner.

Pour ce faire, l'employeur **prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (Art.L.4121-1)** :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation
- **Une organisation et des moyens adaptés**

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les notions de **souffrance au travail** ou de **risques psychosociaux** ne sont pas explicitement évoquées dans le code du travail. Pour autant, l'employeur se doit d'évaluer l'ensemble des risques professionnels auxquels ses salariés sont exposés, afin de protéger leur santé et sécurité. A ce titre, il met en place les mesures de prévention permettant d'éviter l'apparition de risques psychosociaux ou de souffrance au travail notamment en respectant les articles suivants du code du travail (Art. L. 4121-2) :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source

- **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des **méthodes de travail et de production**, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et **de réduire les effets de ceux-ci sur la santé**

- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, **l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales** et l'influence des facteurs ambiants
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

L'employeur doit décrire et évaluer les risques professionnels dans son entreprise et prendre les mesures de prévention nécessaires de manière à supprimer voire limiter ces risques.

Il consigne le tout dans un document appelé : **Document unique d'évaluation des risques**, consultable notamment par les salariés et le médecin du travail.

Médecin du travail ou de prévention (si patient salarié du secteur privé) : Vous l'avez rencontré lors de votre visite d'embauche. Ses coordonnées sont précisées sur la fiche d'aptitude au travail. Si vous ne les trouvez pas, contactez votre SST (service de santé au travail) ou consultez le site <http://www.siste-paca.org/maintien-emploi/ou-quand-contacter-medecin-travail>

Dr.....

Téléphone.....

Mail

Vos IRP (Instances Représentatives du Personnel) : DP, CHSCT, CSE, DS

Nom.....

Téléphone.....

Mail

Inspection du travail de votre secteur

04 05

06 13

83 84



Quelques liens utiles...

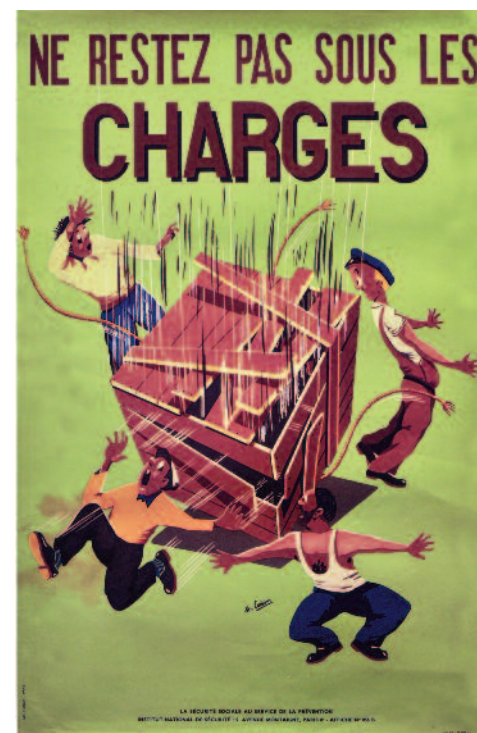
Consultation souffrance et travail (Mme Pezet)

www.souffrance-et-travail.com

SISTE PACA (Système d'information en Santé, Travail et Environnement)
Site ressource sur les maladies liées au travail, dédié aux médecins,
notamment sur la souffrance liée au travail

<http://www.sistepaca.org/souffrance-travail/reperer-souffrance-travail>

- **AMELI**
www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/invalidite.php
- **RESEAU ARACT** (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
www.actmediterranee.fr
- **ARS PACA** (Agence Régionale de la Santé)
www.ars.paca.sante.fr
- **CARSAT SUD-EST** (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)
www.carsat-sudest.fr/entreprises/prevenir-les-risques-professionnels/risques-psycho-sociaux.html
- **DIRECCTE PACA** (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Risques psychosociaux
<http://paca.direccte.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales>
www.sante-securite-paca.org/risques_prevention/risques_psycho-sociaux/index.php (dossier RPS)
- **HAS** (Haute Autorité de Santé)
www.has-sante.fr
- **INRS** (Institut national de recherche et de sécurité)
www.inrs.fr/risques/psycho-sociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html
- **SOUFFRANCE ET TRAVAIL**
www.souffrance-et-travail.com/video/les-pros-repondent/consultations-souffrance-et-travail-et-cliniciens-specialises
- **LEGIFRANCE**
www.legifrance.gouv.fr
- **MINISTÈRE DU TRAVAIL**
<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/les-rps-c-est-quoi> (dossier RPS)
- **MSA** (Mutualité Sociale Agricole) Santé-Sécurité au Travail des exploitants, salariés, employeurs et chefs d'entreprises agricoles.
<http://referances-sante-securite.msa.fr>
- **ORS PACA** (Observatoire Régional de la Santé)
www.orspaca.org
- **PRESANSE PACA-CORSE** Association des services de santé au travail PACA Corse
www.presanse-pacacorse.org
- **Rapport GOLLAC**
www.travailler-mieux.gouv.fr/Mesurer-les-facteurs-psycho-sociaux.html



Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.urps-ml-paca.org
rubrique "publications de l'Union" puis "les guides"