



*Rapport adopté lors de la session du Conseil national
de l'Ordre des médecins de juin 2015*

LES ECRITS DU MEDECIN DU TRAVAIL ET LA DEONTOLOGIE MEDICALE

Les écrits du médecin du travail sont très nombreux et souvent imposés par le code du travail. Des médecins du travail et des conseils départementaux ont attiré notre attention sur des situations particulières où la question du respect de la déontologie médicale est posée.

La présente étude a pour seul objectif d'apporter la réponse du Conseil national à ces questions.

Les écrits du médecin du travail ont tous vocation à alimenter le dossier médical de santé au travail et nous vous invitons sur ce point à consulter le [rapport que le Conseil national a adopté en 2003](#) et qui est en cours d'actualisation.

Les missions des médecins du travail

Le médecin du travail est *avant tout un médecin* tenu, dans l'ensemble de ses activités, au respect du code de déontologie médicale au même titre que l'ensemble des médecins inscrits à l'Ordre des médecins

Ses missions présentent cependant des spécificités évidentes et la première d'entre elles tient au fait qu'elles sont définies dans le code du travail. Il est indispensable de les connaître pour apprécier son comportement.

Sans prétendre à une présentation exhaustive, on peut rappeler que le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. L'article L.4622-3 précise : « *il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.* »

Au sein des services de santé au travail et avec l'appui d'une équipe pluridisciplinaire :

1. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
2. Il conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de maîtriser les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir les addictions (alcool et drogues) sur le lieu de travail, le harcèlement sexuel ou moral, la pénibilité au travail, la désinsertion professionnelle et de contribuer ainsi au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
3. Il assure le suivi de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques professionnels, il les conseille en matière de sécurité, de santé au travail, de pénibilité au travail et d'adaptation du travail à l'âge des seniors ;
4. Il participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire (article L.4622-2 du code du travail).

Le médecin du travail accomplit ces différentes missions essentiellement à partir d'études, d'actions sur le milieu de travail et du suivi médical des travailleurs.

Lien entre l'état de santé et des causes professionnelles

Sa formation et ses missions permettent au médecin du travail d'établir un lien entre la santé du salarié, son activité professionnelle et son environnement professionnel. Rappelons ici que le code du travail donne libre accès à l'entreprise au médecin du travail. On voit bien là la singularité de l'activité du médecin du travail par comparaison aux médecins de soins qui, à défaut d'une connaissance effective du poste et du milieu de travail, ne peuvent attribuer les troubles de santé, physiques ou psychiques à des causes professionnelles.

Dans ce cadre, le médecin du travail reste tenu dans ses écrits au respect du code de déontologie médicale qui lui impose d'examiner la personne concernée et de relater les seules constatations médicales qu'il a faites. S'il rapporte des indications fournies par le salarié il le fait avec la plus grande circonspection et mentionne expressément « *M. X me dit que...* ». Les certificats de complaisance sont bien entendu proscrits.

Cette question présente une particulière acuité dans le cas des risques psychosociaux où le lien entre l'état de santé du salarié et des causes professionnelles est délicat et complexe à établir. Cette difficulté ne doit cependant pas conduire à l'inaction.

Même si le nombre d'affaires jugées par la Chambre disciplinaire du Conseil national de l'Ordre des médecins à l'encontre de médecins du travail est très faible, on peut tirer de sa jurisprudence les enseignements suivants :

- respecte ses obligations déontologiques, le médecin qui justifie ses constats par la connaissance personnelle des conditions de travail, les consultations dispensées à d'autres salariés (collectif de travail), ses rencontres avec l'employeur ;
- manque à ses devoirs déontologiques, le médecin qui ne se limite pas dans ses écrits à faire le lien entre l'état psychique du salarié et son travail mais l'impute à une personne déterminée dont il n'a pas été en mesure de constater le comportement.

L'imputabilité doit renvoyer à des risques et des organisations de travail identifiés ; à défaut, le médecin s'écarte d'une démarche médicale de santé au travail. L'écrit doit être clair et n'évoquera pas des éléments sans rapport avec le lien qu'il établit entre la santé et le travail.

L'employeur ne doit pas entraver cette démarche médicale du médecin du travail et se doit de respecter la dignité des salariés. Si les employeurs ont la possibilité de demander au médecin du travail (article R.4624-18 du code du travail) une consultation du salarié par le médecin du travail, indépendamment des visites périodiques, on peut déplorer qu'ils n'en indiquent le motif ni au salarié ni au médecin du travail.

De façon générale, l'existence du lien santé/travail peut conduire à un avis d'inaptitude. Si des salariés mécontents s'adressent alors parfois à l'Ordre dans le seul but de contester l'avis rendu, il convient de rappeler ici que ces contestations relèvent de l'inspection du travail (article L.4624-1 du code du travail) qui se basera sur l'avis médical du médecin inspecteur du travail.

Communication du médecin travail avec ses confrères.

Les courriers destinés aux médecins traitants transiteront **obligatoirement** par le salarié. Ils se justifient chaque fois que l'éclairage sur un contexte professionnel est nécessaire à la prise en charge thérapeutique.

Lorsque le médecin du travail a besoin d'examens complémentaires pour se prononcer, ces demandes doivent également transiter par le salarié et il est recommandé que le médecin du travail rappelle à ses confrères que les résultats ne peuvent lui être communiqués qu'avec l'accord du salarié. Ils seront obligatoirement versés dans le dossier médical communicable au salarié.

Dans tous les cas, l'information doit être claire, loyale et compréhensible pour le salarié informé des conséquences professionnelles en termes d'aptitude et de maintien dans l'emploi.