

ALERTE COLLECTIVE⁽¹⁾ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Éléments de contexte

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a donné aux médecins du travail un outil d'alerte médicale formalisée permettant une action de prévention collective des risques professionnels.

Objectif de l'alerte

Il s'agit d'**apporter à l'employeur des indicateurs objectifs attirant son attention sur un ou plusieurs risques importants pour la santé des salariés, nécessitant des actions de prévention immédiates**. Ces risques peuvent être de diverses natures (psychosociaux, chimiques, risque de chute de hauteur...) et concernent un collectif de travail. Cette procédure trace l'alerte et la rend visible aux acteurs en santé au travail tant internes qu'externes à l'entreprise.

Quand émettre l'alerte ?

L'émission d'une alerte médicale est à l'appréciation du médecin du travail. Elle est généralement lancée lorsque ce dernier a épuisé tous les autres moyens d'action possibles (rencontres directes, courriers) et que l'employeur ne prend pas en considération son argumentaire.

L'alerte est réalisée sur des événements ou situations de travail jugées comme graves du fait de la présence des risques potentiels ou avérés pour la santé des salariés.

Le médecin du travail possède en effet une vue globale de la situation par les retours qui lui sont faits (plaintes des salariés, signalements de la part des membres du CSE...), mais également par sa connaissance de l'entreprise, de son historique.

Aussi, un échange pluri-institutionnel favorisera son analyse des enjeux de la situation et la réflexion sur la stratégie à adopter.

Que contient une alerte ?

L'**alerte médicale relate très concrètement ce qu'a constaté le médecin du travail** des difficultés de réalisation du travail et l'impact que cela a pour la santé des salariés, tout en respectant le secret professionnel.

Les arguments doivent être basés sur des éléments collectifs et objectifs issus des examens médicaux, des entretiens infirmiers et des constats sur le milieu de travail. Le plus souvent, le médecin du travail n'est pas en mesure d'affirmer des choses, mais il peut en revanche donner des pistes sur l'origine des difficultés.

Ces constats, toujours présentés de façon collective, peuvent par exemple être :

L'augmentation :

- Du nombre de visites à la demande et du temps d'écoute nécessaire
- Du nombre de plaintes exprimées en lien avec des situations de travail
- Du nombre d'orientations médicales, d'inaptitudes, de demandes d'aménagements de poste
- De la fréquence et de la gravité des incidents conflictuels sur le lieu de travail

L'aggravation des indicateurs de santé : TMS, troubles cardio-vasculaires et du sommeil, anxiété, pratiques addictives, dépression...

Les principales difficultés dont les salariés font état touchent à l'organisation et aux conditions de travail, à l'ambiance de travail ou aux relations de travail.

Après ces constats, le médecin du travail propose à l'entreprise son appui, ainsi que celle de son équipe pluridisciplinaire.

Suites données au courrier d'alerte ?

L'employeur doit annexer ce courrier à la fiche d'entreprise (FE) établie par le médecin du travail et le transmettre, avec sa réponse argumentée (notamment s'il ne tient pas compte des préconisations indiquées) :

- au **Comité Social d'Entreprise (CSE)**
- à **l'inspection du travail**
- au médecin inspecteur du travail
- aux agents de services de prévention de la CARSAT

Liaison avec les agents de contrôle

Bien que cette règle ne soit que peu respectée, **l'employeur se doit d'informer les agents de contrôle (inspecteur du travail et contrôleur CARSAT) de l'existence de l'alerte collective.**

Le document est alors directement consultable en annexe de la FE.

Le médecin du travail n'est pas autorisé à transmettre son alerte à ces acteurs externes. Il doit respecter le secret professionnel (données individuelles et collectives protégées) et cultiver la relation de confiance développée avec l'entreprise pour remplir au mieux ses missions. Il peut toutefois consulter ou alerter le médecin inspecteur du travail sur les difficultés qu'il rencontre dans une entreprise, sans déroger à ses obligations déontologiques.

Le médecin inspecteur de la Dreets pourra conseiller le médecin du travail dans la rédaction du courrier ou lui proposer une visite conjointe. Ils apprécieront ensemble les suites à donner à l'intervention. Si la sollicitation d'un agent de contrôle paraît nécessaire, cette démarche est réalisée par le médecin inspecteur du travail.

Pour résumer, les intervenants externes ont connaissance de l'alerte collective soit par information directe de l'employeur, soit de manière indirecte par la consultation des documents de l'entreprise, tels que la FE. C'est à ces agents de convenir de la suite à donner à ces informations.



(1) : Référence du Code du Travail – Article L.4624-9 :

« I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité social et économique, à l'agence de contrôle de l'inspection du travail mentionnées à l'article L. 8112-1, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1. »