

## SOUFFRANCE AU TRAVAIL

# FICHE - ÉLÉMENTS JURIDIQUES

**1- RAPPEL  
DU CONTEXTE  
LÉGAL**

**2- L'ARRÊT  
DE TRAVAIL  
EN PRATIQUE**

**3 - LES RÔLES ET RELATIONS  
DES DIFFÉRENTS ACTEURS  
ET LE SECRET PROFESSIONNEL**



#### **Auteurs :**

- **Groupe santé mentale** - Coordonnateur : D<sup>r</sup> Marc Sylvestre, psychiatre
- **Commission spécialistes de médecine générale**  
Coordonnateurs : D<sup>r</sup> François Bonnaud & D<sup>r</sup> Nathalie Leroy, médecins généralistes
- **Sous-groupe de travail juridique** – Rapporteur : D<sup>r</sup> François Bonnaud  
FJN : François Noguès, Valérie Pont - Créer la vitalité : D<sup>r</sup> Véronique Chabernaud

#### **Remerciements à :**

Marion Farge, juriste du Conseil régional d'Ile-de-France de l'Ordre des médecins  
Sylvie Courboulay, responsable communication, URPS médecins libéraux Ile-de-France  
Nathalie Micolas, responsable des études, URPS médecins libéraux Ile-de-France

# 1- RAPPEL DU CONTEXTE LÉGAL : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

*Les employeurs, en matière de santé au travail,  
sont régis notamment par l'article L. 4221-1  
du code du travail :*

- ✓ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- ✓ Ces mesures comprennent :
  - Des actions de prévention des risques professionnels
  - Des actions d'information et de formation
  - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- ✓ De plus, l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

*Selon l'article L. 4121-2 du code du travail,  
l'employeur doit mettre en œuvre les mesures précitées  
sur le fondement des principes généraux  
de prévention suivants :*

- ✓ 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 n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- ✓ 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, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- ✓ Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- ✓ Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



*Article L. 4221-1*  
CODE DU TRAVAIL



*Article L. 4221-2*  
CODE DU TRAVAIL

## 2- L'ARRÊT DE TRAVAIL EN PRATIQUE



### *Avant l'arrêt de travail*

Le salarié a le droit de demander à voir le médecin de santé au travail à tout moment. Cela peut permettre de prévenir la dégradation d'une situation, la souffrance et l'arrêt de travail.

### *Quand un arrêt de travail est mis en place*

Le patient a accès au médecin de santé au travail, directement, à partir du moment où il est en arrêt.

- ✔ L'employeur n'en est pas averti (confidentialité), sauf accord exprès du salarié et en vue de favoriser la reprise du travail.
- ✔ Si le salarié est d'accord pour qu'il y ait une communication entre le médecin de santé au travail et l'employeur, cela doit se faire via un courrier rédigé par le médecin de santé au travail, remis au patient, qui choisit de le remettre à son employeur.

*L'arrêt de travail est un outil thérapeutique essentiel. Il permet de soustraire le patient à son contexte de travail, à ce qui lui « fait mal »*

### *L'arrêt de travail induit la suspension immédiate du contrat de travail.*

- ✔ Le salarié n'est plus sous la subordination de son employeur. L'employeur n'a plus de pouvoir sur lui.

- ✔ Le salarié ne doit en aucun cas travailler (attention à la gestion de mails, utilisation des moyens de communication de l'entreprise...).
- ✔ L'employeur peut tout au plus prendre des nouvelles du salarié avec tact et mesure, sans aborder ou inciter à la reprise du travail.

### *Rédaction et type de l'arrêt de travail*

- ✔ Si l'arrêt de travail est **électronique** : les volets 1 & 2 sont télétransmis au service médical de l'assurance maladie, le motif médical est donc protégé de toute violation du secret. Le patient a seulement le volet 3 qui est imprimé et lui est remis. Ce volet ne comporte aucun motif et est destiné à l'employeur.
- ✔ Si l'arrêt de travail est **papier** : il est impératif de rédiger le motif médical de façon très vague et de n'inscrire aucune relation de cause à effet en général, et notamment entre la souffrance et le travail.
- ✔ **Accident de travail** : L'article 411-1 du code de la Sécurité Sociale définit l'accident de travail comme suit : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».
- ✔ **Maladie professionnelle** : Pour qu'un cas de souffrance au travail soit reconnu comme une maladie professionnelle, il faut en faire la demande auprès de l'assurance maladie. C'est un processus lourd car il faut prouver le lien formel de cause à effet. Ce n'est pas toujours la meilleure solution pour le salarié. En cas de doute, le médecin libéral peut contacter le médecin conseil.

*Le seul motif qui permet de déclarer en accident de travail un épisode de souffrance au travail est un épisode soudain, aigu, notamment un Episode de Stress Aigu (ESA). Le diagnostic est alors stipulé, l'employeur est informé.*

## 3- LES RÔLES ET RELATIONS DES DIFFÉRENTS ACTEURS ET LE SECRET PROFESSIONNEL

### *Rôle des médecins*

- ✓ Le **médecin libéral** (généraliste, psychiatre) a pour rôle de déclarer si le patient est en état de travailler.
- ✓ Le **médecin conseil de la CPAM** peut reconnaître une invalidité au **travail**.
- ✓ Le **médecin de santé au travail** a pour rôle de déclarer l'aptitude du salarié à son **poste de travail**.
- ✓ Et donc ne pas confondre aptitude au poste de travail et aptitude à travailler.

### *Relation entre médecin libéral et médecin de santé au travail*

- ✓ La **notion d'équipe de soins** : lorsque le soin est organisé en équipe formalisée (hôpital, dispensaire, maison de santé) le patient est d'évidence pris en charge par une équipe qui travaille le plus souvent sur un dossier unique partagé. Le partage des données de santé est alors réputé acquis ainsi que l'accord du patient pour ce fonctionnement car il s'adresse à une équipe formalisée.
- ✓ Le **médecin du travail** ne faisant pas partie de l'équipe de soin, il n'y a **pas de secret médical partagé avec lui**.
- ✓ Cependant l'intérêt du patient est que le **médecin du travail ait des éléments pour déterminer l'aptitude d'un salarié à un poste de travail**. Or en aucun cas le médecin libéral ne peut communiquer avec le médecin du travail au sujet de son patient (ni par téléphone, ni par mail, ni par courrier.)
- ✓ Par contre le **salarié peut lui-même, directement, soit répondre au médecin du travail, soit lui amener des examens et/ou compte-rendu (ou une lettre du médecin traitant), sous sa propre responsabilité** (et donc pas celle du médecin traitant), tout comme on le ferait pour adresser un patient à un spécialiste.
- ✓ Le **médecin du travail** peut aussi prescrire des examens ou demander des avis spécialisés, mais **il n'est pas possible que le médecin traitant donne quelque renseignement que ce soit par téléphone à un médecin du travail**.

### *Relation avec les avocats*

- ✓ Le **médecin libéral n'a pas à répondre à l'avocat, en aucune circonstance**. Le secret médical risquerait d'être compromis. C'est au patient qu'il appartient d'échanger avec son avocat.



### *Besoin de conseils juridiques*

- Le **médecin libéral** qui a besoin d'un conseil juridique en matière de souffrance au travail peut solliciter un **conseiller ordinal** habitué à ces questions et lui demander un avis oral ou, le cas échéant, écrit. Le conseiller ordinal lui répondra immédiatement ou reviendra vers lui dans les meilleurs délais possibles.
- L'**assurance professionnelle** du médecin libéral offre également un service de protection juridique auquel il peut faire appel.