

Cahier des Charges du Médecin de Travail

SOMMAIRE

1. Introduction

2. Cadre légal

3. Tâches du médecin du travail

4. Missions

4.1 Actions sur le milieu de travail

4.2 Examens médicaux

4.2.1 Examen d'embauche

4.2.2 Examens préventifs périodiques

4.2.3 Visite de reprise du travail en cas d'absence pour maladie ou accident

4.2.4 Visite de pré-reprise

4.2.5 Visites supplémentaires

4.2.6 Examens complémentaires

5. Mesures thérapeutiques

6. Infrastructures et équipements

7. Relations du médecin du travail avec les partenaires sociaux et les institutions

7.1 Relations avec l'employeur

7.2 Relations avec l'employé

7.3 Relations avec le médecin traitant

7.4 Relations avec les organes d'exécution de l'LAA et de la LTr

7.5 Relations avec l'assureur-accidents

7.6 Relations avec le médecin-conseil de l'entreprise

8. Litiges

Remarque : Par souci de simplification, seule la forme masculine est utilisée dans le texte qui suit, mais elle s'applique bien entendu également au sexe féminin.

1. Introduction

La médecine du travail a une visée essentiellement préventive et pour champ d'action la santé au travail¹; elle vise les objectifs suivants :

- Promouvoir et maintenir le plus haut niveau de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions, sur leur lieu de travail.
- Prévenir tout dommage causé à leur santé par les conditions de travail.
- Les protéger contre les risques, résultant de la présence d'agents préjudiciables à la santé dans l'exercice de leur travail.
- Placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologiques et psychologiques.
- En résumé, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.

Le médecin du travail (ci-après MT) est un spécialiste des conditions de travail, ce qui lui permet de suivre la santé des salariés et d'évaluer les risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le MT intervient dans les domaines suivants :

- ✓ Maintien et promotion de la santé des travailleurs et de leur aptitude au travail ;
- ✓ Amélioration des conditions et du milieu de travail, pour assurer la sécurité et la santé au travail ;
- ✓ Conseil dans le choix de systèmes d'organisation du travail et de culture d'entreprise favorables à la sécurité et à la santé au travail.
- ✓ Promotion d'un climat social positif contribuant au bon fonctionnement de l'entreprise.

2. Cadre légal

Les dispositions légales réglant l'exercice de la médecine du travail en Suisse, sont les suivantes :

- Loi sur le travail (LTr), Loi sur l'assurance-accidents (LAA), Code des obligations (CO) et Code pénal (CP) ;
- Ordonnances y relatives (spécialement les Ordonnances 1 et 3 à la Ltr et l'Ordonnance sur la prévention des accidents : OPA);
- Ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail ;
- Directive n° 6508 de la Commission Fédérale de la Sécurité au Travail (CFST) ;
- Code de déontologie de la FMH et son annexe 4 ;
- Guide sur le travail de nuit ou en équipes, abrégé des mesures préventives d'ordre médical (seco) ;
- Ordonnance sur la protection de la maternité ;
- Loi sur la protection contre les radiations et son ordonnance ;
- Ordonnance sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes (OPTM) ;
- Ordonnance du DETEC sur l'admission des conducteurs de véhicules moteurs des chemins de fer (OCVM) ;
- Joint Aviation Requirements (JAR) européens, en particulier JAR-FCL-3 pour la médecine aéronautique.

¹ Selon la définition adoptée par l'OIT et l'OMS en 1992.

Le MT est titulaire d'un titre FMH de spécialiste en médecine du travail² ou d'un titre jugé équivalent.

Le MT et ses auxiliaires sont soumis au secret médical ; le fait qu'il ait accès à des données confidentielles, qui sont propriété de l'entreprise, le soumet également au secret de fonction.

L'exercice de son activité au sein de/des entreprises(s) est réglé par un contrat de travail ou de mandat.

3. Tâches du médecin du travail

Le MT conseille l'entreprise dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, en collaboration avec les autres spécialistes.

Pour ce faire, le MT exerce sa fonction en toute indépendance ; il a libre accès aux lieux de travail et aux personnes de l'entreprise.

Il est informé de la nature et de la composition des produits utilisés, de leur mode d'utilisation et de toute modification éventuelle. Il a accès à tout élément utile à l'appréciation d'une situation relevant de la médecine du travail.

La fonction de MT est incompatible avec celles de :

- ❖ Médecin-conseil de la compagnie d'assurance perte de gain de l'entreprise au sein de laquelle il exerce son activité.
- ❖ Médecin-conseil de la compagnie d'assurance-accidents de l'entreprise au sein de laquelle il exerce son activité.
- ❖ Médecin-conseil d'une caisse d'assurance-maladie.

Les situations suivantes peuvent être source de conflits d'intérêts, si le MT est simultanément :

- ❖ Médecin-conseil de l'entreprise au sein de laquelle il exerce son activité (le médecin-conseil effectue diverses fonctions de contrôle pour l'entreprise).
- ❖ Médecin-conseil de la caisse de pensions de l'entreprise au sein de laquelle il exerce son activité (le code de déontologie de la FMH n'exclut toutefois pas cette fonction (réf. art. 6, annexe 4).
- ❖ Le médecin traitant d'un employé de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

4. Missions

Pour remplir ses missions, le MT conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

4.1 Actions sur le milieu de travail (en particulier analyses de postes de travail)

Ces actions sont menées en collaboration avec l'employeur et impliquent la consultation des travailleurs ou de leurs représentants.

- ✓ Evaluation des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs.
- ✓ Conseils et information de l'employeur sur les mesures de prévention.

² Spécialité FMH, selon programme de formation post graduée du 01.01.2001

- ✓ Participation à l'amélioration des conditions de travail. Le MT est associé à l'étude et à la mise en place des nouvelles techniques de production et/ou d'organisation du travail.
- ✓ Participation à l'adaptation des postes de travail, des techniques de travail et des horaires de travail. Le MT est consulté sur les projets de construction, d'aménagement ou de modifications apportées aux équipements en place.
- ✓ Analyse des risques liés à la protection de la maternité.
- ✓ Participation à la formation des collaborateurs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.
- ✓ Participation aux structures participatives de l'entreprise concernant la santé et la sécurité au travail (exemple : Commission d'hygiène et de Sécurité au Travail « CHST »).
- ✓ Collaboration aux mesures d'intégration professionnelle, retour au travail ou reclassement professionnel d'employés à capacité de travail réduite et/ou d'employés déclarés inaptes pour raisons médicales à un poste donné, en relation avec les autres spécialistes de la santé et de la sécurité au travail (MSST) et le/les médecins traitants.
- ✓ Promotion de la santé en entreprise.
- ✓ Le MT est encouragé à mettre sur pied des campagnes, outils ou examens médicaux préventifs visant à la promotion de la santé (exemples : tabac, alcool et toxicomanies, vaccination contre la grippe, ...), décidés en accord avec l'employeur et les représentants des travailleurs. Il s'appuie sur des bases scientifiques (Evidence Based Medicine) montrant un bénéfice quand elles s'appliquent à un collectif.
- ✓ Conseils et participation à l'organisation des premiers secours, y compris la formation des premiers secouristes.

4.2 Examens médicaux

Chargé de veiller à la santé des salariés et de s'assurer de l'aptitude de chacun à son poste de travail, le MT procède à des examens médicaux :

- Ceux prévus par la loi (assujettissement aux examens médicaux préventifs de la SUVA (AMV) pour risques spéciaux ; selon l'Ordonnance du DETEC pour les conducteurs de véhicules moteurs des chemins de fer ; dans le secteur aéronautique : Joint Aviation Requirements/JAR européens ; directives de la Fédération suisse des sapeurs-pompiers sur l'examen médical des sapeurs-pompiers ; LTr : travail de nuit etc.).
- Ceux définis par le MT, sur la base de l'évaluation des risques professionnels. Les modalités de l'examen sont fixées d'entente avec l'employeur et les représentants des travailleurs/employés.

Le contenu de l'examen doit être en rapport avec les exigences du poste de travail et ne doit pas être source de sélection discriminatoire.

L'examen a pour but de déterminer l'aptitude de la personne au poste de travail concerné, c'est-à-dire l'adéquation entre l'état de santé (physique et psychique) d'un collaborateur et les exigences du poste de travail.

En cas de désaccord entre le MT et l'employeur potentiel ou entre le MT et le travailleur, une instance d'arbitrage, ainsi que des voies de recours, doivent être définies. Ce point doit être défini sur le plan contractuel, à titre individuel ou collectif.

4.2.1 Examen d'embauche

Examen réalisé avant le début de l'activité, visant à déterminer l'aptitude au poste de travail auquel le candidat est engagé, dans le but de protéger sa santé et sa sécurité.

Pour des postes comportant des exigences particulières (activités susceptibles de créer des risques pour autrui), cet examen vise également à protéger la santé et la sécurité des tiers (non travailleurs).

4.2.2 Examens préventifs périodiques

La périodicité de ces examens est déterminée soit par le cadre légal, soit par le MT. Ces examens ont pour but de vérifier le maintien de l'aptitude et de rechercher d'éventuels effets sur la santé liés à l'activité professionnelle.

4.2.3 Visite de reprise du travail en cas d'absence pour maladie ou accident

Ce type de visite et le moment auquel elle a lieu (nombre de jours d'absence) sont définis d'entente avec l'employeur et les représentants des travailleurs, dans le cadre des mesures mises en place dans l'entreprise pour faciliter une reprise du travail.

Cette visite a pour objectif d'évaluer l'aptitude au travail et de proposer les mesures nécessaires à sa reprise, dans des conditions adaptées à l'état de santé (par exemple : aménagements du poste de travail, changement de poste etc.).

4.2.4 Visite de pré-reprise

Ce type de visites est proposé à l'employé. Elle a pour but de rechercher un poste de travail provisoire, lui permettant de reprendre une activité professionnelle de manière anticipée, sans compromettre le processus de guérison. Cette proposition se fait dans le cadre d'un partenariat avec l'employeur, le médecin traitant et, au besoin, d'autres médecins spécialistes.

4.2.5 Visites supplémentaires

- A l'initiative du MT, dans le cadre d'une surveillance médicale particulière, définie sur la base de l'évaluation des risques professionnels ou de situations particulières (par exemple : apprentis, femmes enceintes, situations de mise en péril de la sécurité etc.).
- A l'initiative de l'employé, qui peut, à sa demande, solliciter le MT.

4.2.6 Examens complémentaires

Le MT peut effectuer ou déléguer des examens complémentaires, pour autant qu'ils soient nécessaires, dans le cadre de ses missions :

- ✓ à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail ;
- ✓ à la surveillance médicale des collaborateurs, en fonction de l'évaluation des risques (p.ex. monitoring biologique etc.) ;
- ✓ à l'évaluation diagnostique de pathologies liées à l'activité professionnelle.

5 Mesures thérapeutiques

En-dehors de l'administration des premiers soins ou de situations d'urgence, le MT n'entreprend aucune mesure thérapeutique. Le traitement de lésions spécifiques à l'entreprise/l'activité professionnelle peut être réalisé en collaboration avec le médecin traitant du collaborateur.

La prise en charge simultanée comme patient par un médecin traitant exerçant la fonction de MT dans l'entreprise où celui-là est occupé n'est possible que si le travailleur/patient est dûment informé avant le début du traitement sur les risques potentiels de conflits d'intérêts découlant de cette double fonction et rendu expressément attentif au principe du libre choix de son médecin traitant.

Les traitements prodigués en dehors du cadre de l'activité de médecine du travail peuvent être facturés aux tarifs conventionnels.

L'exercice d'une activité thérapeutique même momentanée ou bien entendu celle de médecin praticien nécessitent l'obtention d'un permis cantonal de pratique selon les prescriptions particulières relatives à cet objet et en règle générale également une autorisation de facturation des prestations à la charge de l'assurance-maladie obligatoire (LAMaI/OAMaI ; RS 832.10 et 832.102).

6 Infrastructures et équipements

- L'entreprise fournit au MT les moyens en personnel, locaux et ressources financières dont il a besoin pour remplir ses missions.
- Si les examens médicaux ont lieu dans des locaux situés dans l'enceinte de l'entreprise, ces derniers doivent garantir la confidentialité des entretiens qui s'y déroulent.
- Le MT dispose des infrastructures nécessaires à sa fonction, en particulier pour la conservation de ses dossiers et archives. Seuls le MT et ses auxiliaires ont accès aux dossiers et aux archives.
- La durée d'archivage des dossiers médicaux et des rapports d'analyses des postes de travail est de 40 ans.
- En cas de dissolution de l'entreprise, la conservation des dossiers sus-mentionnés doit être réglée en garantissant la protection de données. Les dossiers médicaux peuvent être adressés pour archivage p.ex. à la Division médicale de la Suva ou du seco.

7 Relations du médecin du travail avec les partenaires sociaux et les institutions

7.1 Relations avec l'employeur

Le MT est astreint au secret médical. Il ne communique à l'employeur que ses conclusions pratiques en relation avec l'aptitude au poste de travail ou des résultats sous une forme qui respecte l'anonymat, par exemple dans le cadre d'enquêtes sur les conditions de travail.

7.2 Relations avec l'employé

Le MT informe au préalable l'employé de la nature, des buts et de l'utilisation des résultats des examens pratiqués. Les résultats lui sont communiqués individuellement, dans un cadre respectant la confidentialité.

7.3 Relations avec le médecin traitant

Le MT ne communique avec le/les médecins du collaborateur qu'en accord avec ce dernier et dans un cadre limité à des questions liées à l'aptitude au poste de travail ou des informations pouvant être utiles au médecin traitant dans ses démarches diagnostiques et thérapeutiques.

Un accord verbal est suffisant (mais une note mentionnant cet accord doit figurer dans le dossier médical).

Le MT ne transmet pas de données relatives aux installations, méthodes et procédés de fabrication de l'entreprise ; le MT peut faire usage de ces informations confidentielles à l'intention d'un confrère, si elles se révèlent utiles dans le cas d'une suspicion de maladie professionnelle ou dans le cas de la prise en charge thérapeutique d'un cas d'accident professionnel. Il se limitera aux seules informations expressément nécessaires et communiquera à l'entreprise le contenu des informations transmises.

7.4 Relations avec les organes d'exécution de la LAA et de la LTr

Les spécialistes de la sécurité au travail doivent, à leur demande, renseigner les organes d'exécution compétents sur leur activité et tenir leurs documents à disposition. L'employeur doit en être informé.

Les spécialistes de la sécurité au travail peuvent demander conseil et soutien aux organes d'exécution compétents.

En cas de danger grave et imminent pour la vie et la santé des travailleurs et si l'employeur refuse de prendre les mesures qui s'imposent, les spécialistes de la sécurité au travail doivent immédiatement aviser l'organe d'exécution compétent.

7.5 Relations avec l'assureur-accidents

Le MT communique uniquement les informations nécessaires à la procédure de reconnaissance d'un cas d'accident professionnel/maladie professionnelle et à la détermination des prestations d'assurance.

7.6 Relations avec le médecin-conseil de l'entreprise

Le MT communique uniquement au médecin-conseil les éléments relatifs au poste de travail ou à l'activité nécessaire à la détermination de l'incapacité de travail.

8. Litiges

- Le litige peut concerner l'employeur, le travailleur ou le MT.
- En cas de litige entre deux parties sur l'exercice du mandat médical, un avis d'expert peut être demandé. Le choix de l'expert dépendra de la source et de la nature du conflit.