

## **Le rôle du Médecin du travail**

*Par le Docteur Brigitte GALY*

*CINERGIE*

*39, rue du Cherche midi - 75006 PARIS  
Tel : 01 42 22 91 46 - Fax : 01 42 22 93 02*

L'insertion professionnelle des personnes handicapées joue un rôle essentiel pour leur intégration sociale. Grâce à la loi du 10 juillet 1987 il existe une dynamique en faveur de leur accès à l'emploi.

C'est dans cet esprit que la Fédération Française de Médecine du Travail a mis en place, grâce au soutien de l'AGEFIPH, le programme CINERGIE pour agir en faveur des personnes en situation de handicap.

L'objectif est double :

- réunir un ensemble d'informations pour que le médecin du travail soit en mesure de conseiller efficacement le salarié et l'employeur,
- faciliter les échanges avec les professionnels concernés par la problématique "handicap et travail" : professionnels de santé et ceux chargés d'insertion, ergonomes, rééducateurs, associations, caisses d'assurance maladie...

A cette intention un travail collectif a permis de réaliser et de diffuser depuis 1994 un cahier intitulé " Inapte au poste ...que faire ? " qui rassemble 44 fiches d'informations et un guide d'aide à la décision, à l'usage des médecins du travail et des autres professionnels intervenants dans le champ du handicap.

Ce document décrit les étapes de l'accompagnement du salarié en difficulté pour raison de santé : les diverses situations possibles y sont répertoriées ainsi que les aides financières et techniques disponibles pour aménager un poste de travail ou faciliter un reclassement professionnel.

Actuellement épuisé, le cahier est en cours d'actualisation en vue d'une réédition prochaine.

D'autres actions sont également engagées par CINERGIE que ce soit dans le domaine de la communication (journal trimestriel "Echo Cinergie"), celui de la recherche (enquêtes, réalisation d'un ensemble de fiches médicales relatives à diverses déficiences susceptibles d'avoir un retentissement dans l'activité professionnelle...) ou encore de celui de la formation "handicap et travail".

En effet dans sa pratique quotidienne, le médecin du travail répond à cette interrogation constante : l'accident, la maladie peuvent mettre en cause l'aptitude d'un salarié ...que faire pour le maintenir au travail, dans son intérêt et dans celui de l'entreprise ?

### **Quelles sont les missions du médecin du travail ?**

Son activité est précisée par plusieurs articles du Code du Travail

#### **• Actions sur le milieu de travail: article R 241-41**

Le médecin du travail est le conseiller du Chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel en ce qui concerne notamment l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail notamment en ce qui concerne l'application de la législation en faveur des travailleurs handicapés, les mutations de poste.

#### • *Examens médicaux*

- Visite d'embauche : article R 241-48 Le salarié handicapé doit bénéficier de cet examen avant son embauche.
- Visite périodique annuelle.
- Visite de reprise du travail.

Pour que les interventions soient efficaces, l'examen à l'embauche ou à la reprise du travail doit être prévu suffisamment tôt. Il faut insister sur l'intérêt de la **visite de "préreprise"** : le médecin du travail ne formule pas d'avis d'aptitude à ce moment, mais il prépare l'éventualité d'une reprise effective d'activité avec les meilleures chances de réussite.

#### Quelle est la définition du travailleur handicapé ?

Pour bénéficier des dispositions de la Loi, est considéré comme travailleur handicapé, selon l'article L 323-10 du Code du Travail : "...toute *personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales*".

Cette définition à laquelle fait référence la COTOREP, pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, présente un avantage certain, car elle met en relation la notion de handicap avec celle d'emploi en donnant la prédominance au travail, par rapport à des mesures d'assistance ou d'assurance.

Au regard du droit du travail, seule la conséquence, l'effet social, et non la nature du handicap est déterminante. Cette notion est particulièrement restrictive, puisqu'elle suppose le passage devant la COTOREP Or, toutes les personnes handicapées ne sont pas prêtes à faire cette démarche.

La définition de l'OMS rejoint et complète celle du Code du travail "...*sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises*".

La notion d'aptitude apparaît ici, le handicap est la conséquence d'une maladie, d'un accident, ou bien tout simplement de l'âge...

#### Quel est le rôle du médecin du travail ?

C'est un rôle d'évaluation de la situation de handicap, à l'embauche ou à la reprise du travail, pour trouver une solution aux incapacités éventuelles du salarié dans l'exercice de son activité.

C'est une information des salariés.

C'est une sensibilisation des entreprises à propos de la problématique "handicap et travail" et sur les possibilités de trouver les réponses pertinentes à la fois pour le salarié et l'entreprise. Notre rôle est de "conseiller" l'employeur tout en respectant le secret médical.

C'est savoir mobiliser toutes les ressources humaines des personnes handicapées afin qu'ils tirent profit de leurs compétences.

C'est savoir utiliser toutes les ressources réglementaires et financières mises à notre disposition pour adapter le poste de travail.

C'est aussi une collaboration avec le médecin spécialiste qui apprécie les possibilités fonctionnelles de son patient et qui reçoit par le médecin du travail des informations sur le poste de travail.

C'est une action concertée avec les structures existantes : au sein des PDITH, notre travail peut être efficace, compte tenu de notre expérience de terrain à la fois par la connaissance de la vie des entreprises, et par celle de l'observation du retentissement des déficiences et des incapacités liées au handicap.

### **Quelle est l'évolution de la jurisprudence en matière de reclassement professionnel ?**

Le principe fondamental d'égalité citoyenneté reconnu par la Loi du 30 juin 1975 aux personnes handicapées a été réaffirmé par :

- La loi du 7 janvier 1981 qui prévoyait le reclassement professionnel des accidentés du travail et des victimes de maladie professionnelle,
- La loi du 10 juillet 1987 qui a déterminé le principe et les modalités de l'intégration professionnelle des personnes handicapées,
- Le décret du 28 décembre 1988 qui a imposé une procédure à respecter pour déclarer un salarié "inapte au poste". Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et après 2 examens médicaux de l'intéressé espacés de 2 semaines,
- La Loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap,
- La loi du 31 décembre 1992 prévoit l'obligation pour l'employeur de proposer un autre emploi au salarié reconnu par le médecin du travail "inapte" à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment.

### **Conclusion**

Dans sa pratique quotidienne, le médecin du travail propose donc, chaque fois qu'il juge nécessaire, des mutations ou des transformations de poste.

L'employeur est tenu de prendre en considération ses avis et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Cependant le médecin du travail n'est pas le gestionnaire des postes de travail de l'entreprise. Son souci est de maintenir les salariés au travail en essayant de trouver une alternative.

- A la déficience, en répondant par efficacité,
- A l'incapacité, en répondant par capacité,
- Au désavantage, en répondant par adaptation.