

Objectif

Santé au Travail

→ 1^{er} semestre 2008

AST⁶⁷

Alsace Santé au Travail

ÉDITORIAL



« Évolution en cours »

Edgar Bourlett,
Président d'AST67

Suite aux différents rapports et aux multiples auditions demandés par le gouvernement, le secteur de la Santé au Travail est appelé à vivre prochainement une évolution significative.

Parmi les orientations attendues, un renforcement de la logique de résultat s'annonce dans le droit fil de la jurisprudence, fixant ainsi de nouveaux enjeux tant pour les entreprises, que pour les Services de santé au travail.

Nos efforts devraient porter également sur la prévention, notamment collective, sur le milieu du travail, les partenariats, la qualité des pratiques... au service des entreprises et de leurs salariés.

Engagée de longue date dans une dynamique de progrès, AST67 mettra tout en œuvre pour s'adapter rapidement aux nouvelles exigences, faisant preuve d'anticipation pour que le changement devienne une réelle opportunité.

Bonne année, bonne santé au travail !

ACTUALITE : Un nouveau centre médical !

DOSSIER : Le secret professionnel

REPORTAGE : ISRI

PREVENTION : Les dangers du téléphone portable / Visite Médicale d'Embauche

Découvrez votre nouveau centre médical à l'Espace européen de l'Entreprise



Les centres médicaux situés 4, rue du Stade à Hoenheim et 37, rue du Général de Gaulle à Schiltigheim ont définitivement fermé leurs portes. Leurs équipes médicales recevront désormais les salariés dans les locaux flamboyants neufs de l'Espace Européen de l'Entreprise, 3 allée d'Helsinki à Schiltigheim. Ce centre comporte cinq cabinets médicaux dotés d'un plateau technique performant (deux salles d'investigations pour les examens complémentaires).

Depuis le 18 juillet, les docteurs Catherine Martin, Annie Marx, Margareth Weill, Marie-Pierre Pirlot et leurs assistantes prennent en charge les salariés du Nord Ouest de la CUS dans ce nouvel espace lumineux et fonctionnel.

- Dr Catherine Martin, tél. : 03 88 33 13 07
- Dr Annie Marx, tél. : 03 88 33 73 35
- Dr Marie-Pierre Pirlot, tél. : 03 88 62 07 36
- Dr Margareth Weill, tél. : 03 88 33 73 36

EN BREF :

• Six nouvelles ordonnances à votre disposition pour protéger la santé des salariés

Plâtriers ; Plaquistes ; Menuisiers ; Ébénistes ; Carrossiers-peintres ; Mécaniciens automobile ; Maçons et Coiffeurs : ces ordonnances de prévention leur sont toutes destinées ! Leur objectif : prévenir les risques professionnels liés à ces métiers. On y trouve la liste des dangers mais aussi et surtout, des conseils et des recommandations simples et de bon sens pour préserver sa santé au travail, jour après jour. Retrouvez ces ordonnances sur le site d'AST 67 : www.ast67.org ou demandez-les à votre médecin du travail.

• Adhérents, faites votre déclaration nominative des effectifs en ligne !

C'est nouveau depuis le mois de décembre ! AST 67 a créé un site extranet accessible exclusivement à ses adhérents. L'objectif est très simple. Cet espace privilégié de communication permet désormais de vous adresser des informations personnalisées et de simplifier votre gestion. Ainsi, si vous êtes une entreprise de plus de 10 salariés, vous pouvez, d'ores et déjà, faire en ligne la déclaration annuelle obligatoire de vos effectifs. Le site proposera au fil du temps de nouveaux services adaptés à vos besoins, toujours dotés d'une dimension très pratique.

Pour y accéder, rien de plus facile. Passez par le site www.ast67.org ou via l'extranet <https://www.adherent-ast67.org>. Un code confidentiel composé d'un identifiant et d'un mot de passe vous a été adressé. Les entreprises de moins de 10 salariés auront la possibilité de remplir la déclaration annuelle obligatoire des effectifs à la fin du mois de mars 2008. Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter au 03 90 23 54 25 ou par courriel : enquetes@ast67.org



DOSSIER :

Le secret professionnel en médecine du travail : secret médical et secret de fabrique

Le médecin du travail, de par sa fonction, est astreint à un double secret : le secret médical vis à vis du salarié, le secret de fabrique vis à vis de l'employeur. Explications.

REPÈRES :

Les bases juridiques du secret médical Article 4 du Code de déontologie médicale

Le secret professionnel, institué dans l'intérêt des patients, s'impose à tout médecin. Le secret couvre tout ce dont le médecin a connaissance dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié mais aussi ce qu'il a vu, entendu, compris et diagnostiqué.

Article 95 du Code de déontologie médicale

«Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. En aucune circonstance le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce.»

EN SAVOIR PLUS :

→ www.web.ordre.medecin.fr/rapport/dossiermedecinetravail.pdf

Au sujet du secret médical, c'est bien sûr l'évidence ! Il concerne tous les médecins. Il est défini par le code de déontologie médicale publié par décret. Mais il procède aussi du serment d'Hippocrate qui engage sur l'honneur le médecin en personne. Et ce, dans l'intérêt des patients. Lisez plutôt : «Admis dans l'intérieur des maisons, mes yeux ne verront pas ce qui s'y passe ; ma langue taira les secrets qui me seront confiés...» Ainsi, le secret médical est absolu. Toute atteinte à cette obligation constitue une infraction.

Proposer des aménagements de poste sans dire la pathologie

Mais pour le médecin du travail les choses ne sont pas toujours simples ! Sa mission est d'«éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail...» (article L 241-2 du Code du Travail). Dans la pratique voilà ce qui se passe : «Nous émettons des avis d'aptitude, d'inaptitude et d'aptitude avec restrictions, que nous transmettons à l'employeur et au salarié», explique le docteur Marie-Pierre Pirlot. «Ce qui est soumis au secret, c'est la raison médicale qui a motivé ces avis. Or, la grande difficulté vient de l'obligation pour nous de proposer des aménagements de poste, sans rien lâcher de la pathologie. C'est parfois extrêmement difficile car il nous faut argumenter ce changement auprès de l'entreprise !» Le salarié, parfois encouragé par le médecin du travail, peut choisir d'informer son entourage de travail d'une pathologie si cette information peut aider ses collègues à réagir de façon adéquate lors d'un malaise par exemple. Les maladies professionnelles et les accidents du travail par contre ne sont pas soumis au secret médical. C'est bien le salarié concerné qui déclare sa maladie auprès de la Caisse primaire de sécurité sociale s'il estime qu'elle a été occasionnée par son travail.

Ne jamais trahir la confiance du salarié

Quoiqu'il en soit, le médecin du travail doit se taire quelles que soient les pressions parfois exercées par l'employeur. Or, les sollicitations à transgresser le secret, parfois sans mauvaises intentions, sont presque ordinaires tellement elles sont fréquentes dans le quotidien de ce praticien. «Certains employeurs vont même jusqu'à téléphoner au médecin traitant du salarié pour savoir ce qui se passe !», reconnaît le Docteur Pirlot. Le bien-fondé d'un arrêt de travail est aussi souvent discuté devant le médecin du travail. Et de poursuivre «Que les choses soient bien claires. Notre discrétion est totale ! La transmission du dossier médical à un autre médecin du travail, lorsque le salarié change d'entreprise, ne se fait qu'avec l'accord explicite de celui-ci. Quant à la rédaction de la fiche d'aptitude, elle doit se faire dans le respect strict du secret médical. En aucun cas, nous ne devons justifier notre décision par des renseignements médicaux. Nous nous devons par contre de rédiger nos avis de façon suffisamment claire et explicite pour qu'ils soient compréhensibles et utilisables par les employeurs. N'oublions pas que pour le médecin, il est aussi question de la confiance que lui accordent les salariés et de sa crédibilité. La trahison compromet définitivement l'exercice de leur métier.»

À l'occasion de la transmission du dossier, certains éléments ne seront pas communiqués :

- Les informations sans relation avec l'activité de prévention
- Les courriers de l'employeur au médecin du travail
- Les notes personnelles du médecin du travail
- Les informations susceptibles de dévoiler un secret de fabrique ou des informations confidentielles de l'entreprise





Quelques exceptions

Il existe des situations permettant de déroger au secret médical comme la rédaction des actes de naissance, de décès ou les sévices infligés aux mineurs. En médecine du travail, ces dérogations sont les déclarations d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie à caractère professionnel. Lorsqu'une restriction à l'avis d'aptitude d'un salarié fait suite à une de ces situations, l'argumentation est évidemment plus facile, puisque la pathologie la motivant n'est pas secrète.

Le secret médical existe bien sûr entre deux médecins s'occupant d'une même personne. Ainsi lorsque le médecin du travail diagnostique une pathologie lors de l'examen médical, il doit convaincre le salarié de consulter son médecin traitant, rédiger un courrier à l'attention de ce dernier, voire le contacter téléphoniquement mais en présence et avec l'accord du salarié. Le courrier sera remis ouvert et en main propre au salarié qui ira consulter le médecin de son choix.

Ne pas porter un préjudice commercial à l'entrepreneur

Ainsi et de façon aussi stricte, «le médecin du travail est tenu au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.» (art R 241-46 du Code du travail). Il est en effet évident que ce qui est secret concerne ce qui pourrait porter un préjudice commercial à l'entrepreneur. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'hygiène et de sécurité du travail, le législateur permet de révéler la composition des substances dangereuses pour la santé des salariés. (L231-7 du Code du travail).



REPORTAGE :

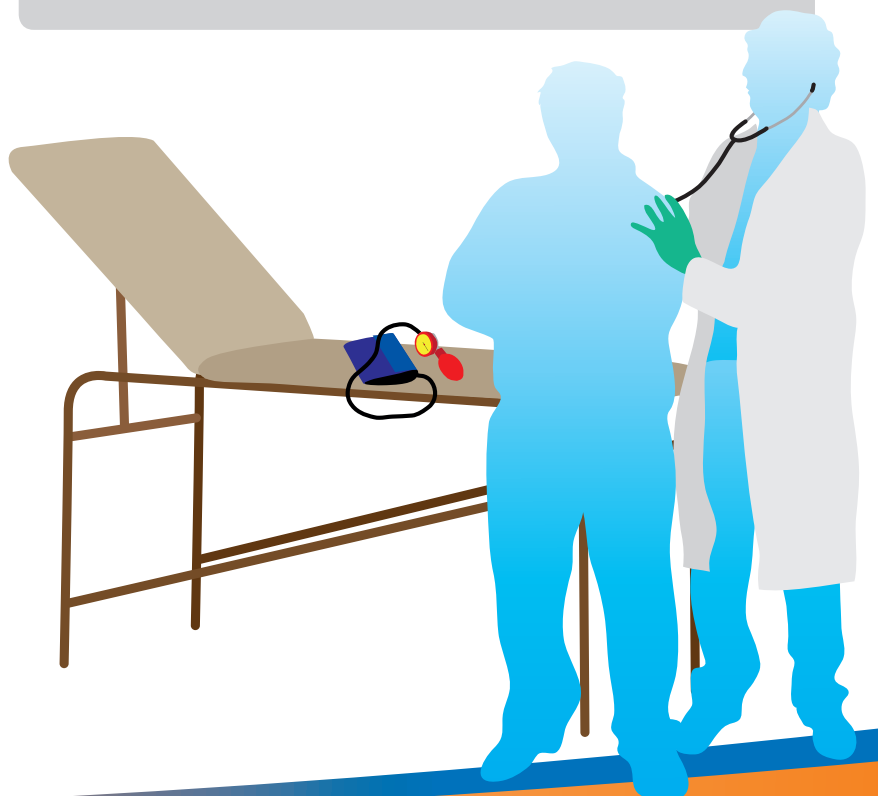
ISRI

Notre difficulté : maintenir les salariés en poste

Le rôle d'un employeur n'est pas d'investiguer sur la maladie d'un salarié, mais de chercher à savoir comment il peut occuper un poste avec sa pathologie.

La directrice des ressources humaines de ISRI France, fabriquant de sièges de camion et des ressorts de moteur a eu maintes fois affaire aux médecins du travail. «Que je me souvienne, jamais le secret médical n'a été trahi!». Il faut dire que Véronique Gasmi a une demande très claire vis à vis du médecin du travail : «J'attends qu'il me dise si le salarié est apte, ou apte avec des réserves, ou encore inapte. Quand bien même on serait tenté de vouloir connaître sa pathologie, le savoir ne présente aucun intérêt pour l'employeur! Ce qui m'importe en revanche c'est d'avoir un avis clair. Si le médecin émet des réserves médicales, il est nécessaire que la restriction soit précise. Déclarer par exemple que la personne ne doit pas porter de charges lourdes ne me dit pas grand chose. Ce qui m'intéresse c'est de savoir à partir de quel poids c'est lourd pour elle. Nous avons besoin d'avis très précis sur ce que la personne peut faire ou non. Ainsi, si réserves il y a, Véronique Gasmi fait une étude de poste qu'elle fait parfois valider par le praticien.

Il peut arriver que le salarié ou l'employeur ne soit pas d'accord avec les conclusions du médecin du travail. L'un comme l'autre peut saisir l'inspecteur du travail en charge de son entreprise pour contester cet avis. Véronique Gasmi y a déjà eu recours. Elle s'en souvient. «Il s'agissait d'un salarié qui se plaignait de maux de ventre suite à une opération. J'en ai parlé au médecin du travail. Mais celui-ci l'a déclaré apte et j'ai contesté l'aptitude. Dans cette situation, l'inspecteur du travail m'a donné tort. Il a confirmé l'aptitude du salarié!»



PRÉVENTION :

Les dangers du téléphone portable

On dénombre en France 52 millions d'abonnés au téléphone mobile. Pourtant l'utilisation prolongée des mobiles serait néfaste pour la santé. Et pas seulement au volant. Les études et les colloques se multiplient. Et les principes de précautions commencent à fleurir.

La téléphonie mobile a pris son essor en France à partir de 1992. Plus de quinze déjà ! Or partout en Europe et aux Etats-Unis, des équipes de chercheurs concluent au danger des ondes émises par les téléphones portables. Bien que leurs résultats ne soient pas encore significatifs, on suspecte toutefois une augmentation des risques de tumeurs cancéreuses du cerveau, des glandes salivaires... chez les plus « gros consommateurs » de mobile. Ceux qui l'utilisent depuis plus de dix ans et qui ont des temps de communication élevés.

Le problème viendrait du fait que 20 à 30 % de la dose électromagnétique émise par le téléphone est absorbée par le cerveau au moment de l'appel. C'est pourquoi des experts internationaux ont rendu public, le 31 août dernier, un rapport dans lequel ils réclament un durcissement de la réglementation internationale sur les ondes électromagnétiques, qu'elles soient émises par les lignes à haute tension, les fours à micro-ondes, les antennes et relais de télécommunications ou les téléphones portables. En effet, ces ondes à risque ne proviennent pas seulement des portables ! Une étude financée récemment par l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) a montré que la grande majorité des expositions est due certes au téléphone portable, mais aussi au sans-fil domestique et au four à micro-ondes.

Des précautions d'usage

Pour l'instant, agir selon le principe de précaution semble la meilleure des postures. Pour commencer, si vous avez acheté votre mobile en France, vous devez disposer de son indice de débit d'absorption (DAS). Celui-ci mesure le niveau de radiofréquences émises par le portable vers l'utilisateur lorsqu'il fonctionne à pleine puissance, dans les pires conditions d'utilisation. Depuis la parution du décret du 8 octobre 2003, les mobiles destinés à être utilisés en France doivent présenter un indice DAS inférieur à 2 W/Kg au niveau du tronc et de la tête. Vérifiez que c'est bien le cas ! Mais attention l'indice ne fait pas

tout. L'usage du mobile doit être modéré, voire évité avant l'âge de quinze ans. Il serait préférable de privilégier au maximum le recours à une oreillette, de ne pas ranger son portable près du cœur ou des parties génitales – Il augmenterait les risques de stérilité – et de ne jamais téléphoner en voiture, même à l'arrêt. L'effet de cage de Faraday amplifie le rayonnement subi. Dans les zones de mauvaise réception et lorsque vous vous déplacez, ne téléphonez pas. Votre appareil augmente sa puissance et donc votre exposition. Quant au nombre d'appels, il ne devrait pas dépasser six par jour, et se limiter à trois minutes de conversation à chaque fois... Souvenez-vous de votre vie, avant l'avènement du téléphone portable !

EN SAVOIR PLUS :

À lire :

Téléphone portable : Comment se protéger et Les jeunes et le portable : Alzheimer à 35 ans ?

Par Annie Lobé, chez SantéPublique éditions.

À Consulter :

la plaquette éditée par le ministère de la Santé :

www.santepublique-editions.fr/

Et le site de l'association nationale :

www.robindestoits.org



PRATIQUE :

→ N'oubliez pas la visite d'embauche

C'est prévu par la loi ! Toute entreprise qui embauche doit faire bénéficier le salarié engagé d'une visite médicale d'embauche, et ce, avant l'expiration de sa période d'essai. Prenez rendez-vous auprès du secrétariat de votre médecin du travail.

L'obligation va plus loin ! Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée – qu'ils soient exposés au bruit, au travail nocturne, aux risques biologiques et chimiques, etc... devraient effectuer cette visite médicale avant l'embauche ! Cet examen incontournable a pour but de vérifier l'aptitude médicale de la personne à son poste de travail. Il ne s'agit pas de vérifier ses compétences professionnelles qui relèvent de son employeur ! L'oubli de cette visite d'embauche peut avoir des conséquences graves pour l'employeur.

Lors de la visite d'embauche, le médecin du travail peut être amené à formuler des restrictions par rapport à l'exposition à certains risques. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou développe une maladie professionnelle en lien avec un risque auquel il n'aurait pas dû être soumis, la responsabilité de l'employeur sera engagée.

AST⁶⁷

Alsace Santé au Travail

3 rue de Sarrelouis - 67080 Strasbourg
Tél. 03 88 32 18 67 • www.ast67.org
contact : jf.caroff@ast67.org

Directeur de la publication : E. Bourlett • Directeur de la rédaction : JP. Thonier • Rédacteur en chef : J-F. Caroff • Comité éditorial : MP. Pirlot, F. Becker, J-P. Ostermann, Mmes J. Ringeval et C. Schnell • Création graphique : www.fibregraphique.com • Illustrations : BETTY BONE • Rédaction : A. Herriot • Publication semestrielle éditée par AST67 • Impression IREG • Dépot légal octobre 2002 - ISSN 1634-4444

