

Les Médecins Maîtres-Toile

Accueil ▶ Publications médicales ▶ Intérêt des relations entre médecin traitant et médecin du travail

Publié le : 4 mars 2007

 [Imprimer cet article](#)

Auteur :
Marie-Thérèse Giorgio



Intérêt des relations entre médecin traitant et médecin du travail

De nombreuses pathologies trouvent leur origine dans le travail (cancers professionnels, syndrômes dépressifs, troubles musculo squelettiques...), les relations entre confrères méritent de se développer afin d'améliorer la prévention de ces pathologies liées au travail, mais également la prise en charge des patients lors d'une déclaration de maladie professionnelle, d'un licenciement pour inaptitude, d'une demande de mise en invalidité.

Sommaire

- [La santé au travail](#)
- [Les maladies professionnelles](#)
- [Les problèmes d'aptitude au poste de travail](#)
- [Certificats contre indiquant certains travaux](#)
- [Invalidité](#)
- [Licenciement pour inaptitude](#)
- [Pathologies dépistées lors des visites de médecine du travail](#)
- [Relations entre médecins traitants et médecins du travail](#)

La santé au travail

La médecine du travail est devenue la santé au travail depuis la réforme de 2004 : en pratique, cela a eu pour conséquences de permettre aux médecins de santé au travail d'être davantage sur le terrain, afin de mieux connaître les conditions de travail, les facteurs de risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

En contrepartie, les salariés qui ne sont pas soumis à des risques professionnels particuliers bénéficient désormais d'une visite médicale tous les 2 ans, et non tous les ans.

Les maladies professionnelles



Travail de chantier

Améliorer la communication entre les médecins généralistes ou spécialistes et les médecins du travail permettra de mieux repérer les pathologies d'origine professionnelle, afin de les déclarer davantage (seul moyen d'alerter les pouvoirs publics sur l'émergence de ces pathologies générées par le travail), et de mieux les prévenir.

Il faut songer à une pathologie d'origine professionnelle, lorsque les symptômes présentés s'amendent le week-end, et durant les congés et récidivent lors de la reprise de l'activité professionnelle.

Pour être reconnue d'origine professionnelle, la pathologie doit figurer dans un tableau.

Un module de recherche spécifique pour les tableaux a été développé sur [AtouSante.com](https://www.atousante.com).

Accessible dès la page d'accueil, afin de faciliter la recherche : cette dernière peut être effectuée par numéro de tableau, symptômes ou travail figurant dans le tableau, mais également par nom d'appareil (œil, poumon...) ont été indexés aux tableaux.



Une maladie qui figure bien dans un tableau mais pour laquelle **une ou plusieurs conditions du tableau ne sont pas remplies** pourra être reconnue et réparée au titre des maladies professionnelles, si l'on parvient à établir le lien entre la maladie et le travail habituellement exercé.

Les maladies ne figurant pas dans un tableau pourront être reconnues comme professionnelles si elles sont directement imputables à l'activité professionnelle habituelle de la victime, dans la mesure où elles entraînent le décès de la personne ou une incapacité d'au moins 25 %.

Tout médecin peut bien sûr effectuer une **déclaration de maladie professionnelle** : en théorie, un salarié qui bénéficie d'une reconnaissance de maladie professionnelle, par exemple liée au bruit, ne doit plus être exposé au bruit.

Dans la plupart des cas, cette déclaration de maladie professionnelle va conduire le médecin du travail à déclarer le **salarié inapte à son poste**, et en l'absence de possibilité de reclassement professionnel, le **salarié sera licencié de l'entreprise**.

Etant donné les difficultés qu'ont certaines personnes pour retrouver un emploi, il est parfois judicieux de temporiser pour effectuer la déclaration, en tout cas il est préférable de prendre contact avec le médecin du travail pour envisager les conséquences de la déclaration sur le poste de travail.

Les problèmes d'aptitude au poste de travail



Pour tous les problèmes d'aptitude au poste de travail, il est important de recourir aux **visites de pré-reprise**, si le salarié est en arrêt, ou aux **visites spontanées** si le salarié est en activité.

Les visites de pré reprise peuvent être demandées par le médecin ou par le salarié au médecin du travail : ces visites ont lieu alors que le salarié est en arrêt. .

Elles peuvent être déclenchées même si la reprise n'est pas envisagée dans un futur proche, afin de permettre d'organiser au mieux cette reprise, d'envisager un aménagement du poste de travail. Le médecin du travail aura alors le temps de rencontrer l'employeur et d'aborder avec lui l'aménagement du poste de travail. Les employeurs ne sont pas toujours très disponibles.

A l'occasion de cette visite de pré-reprise le médecin du travail pourra dans certains cas, par exemple, faire effectuer une demande de **Reconnaissance de Travailleur Handicapé** au salarié, afin de permettre la prise en charge financière de l'aménagement du poste de travail par des organismes tels que l'agefiph. Cette démarche demande un délai d'environ 6 mois.

La Reconnaissance de Travailleur Handicapé peut permettre de conserver l'emploi d'un salarié dans une entreprise (en effet les entreprises de plus de 20 salariés ont pour obligation d'avoir 6% de travailleurs handicapés dans leur effectif, si ce taux n'est pas atteint, elles versent une contribution à l'agefiph. En 2010, ces contributions vont être fortement majorées pour les employeurs qui n'auront pas atteint ce taux de 6 %.

Le site atousante, rubrique "situations particulières" "travailleur handicapé" aborde tous ces aspects : AtouSante.com.

Dans tous les cas où un patient a eu un arrêt de longue durée (maladie, accident du travail...), il est souhaitable de faire réaliser une visite de pré-reprise.

En effet, légalement une visite de reprise doit se dérouler dans les 8 jours qui suivent la reprise de travail. Or dans le cas d'arrêt long, l'employeur souhaite souvent que le salarié soit vu le jour même de la reprise, afin d'être certain que le salarié est effectivement apte à reprendre.

Sur un plan pratique, il n'est pas toujours possible d'effectuer la visite le jour même de la reprise, dans la mesure où une visite de pré-reprise a eu lieu, la visite de reprise peut attendre quelques jours.

Lorsqu'une **reprise à temps partiel thérapeutique** est envisagée, là encore il est souhaitable d'organiser une visite de pré-reprise : le temps partiel thérapeutique est souvent appelé à tort mi-temps thérapeutique, le mi-temps n'est qu'une des formes que peut prendre le temps partiel thérapeutique : le temps de travail peut être limité à 3 demies journées par semaine par exemple, ou bien 8 demies journées par semaine, ce temps de travail peut augmenter progressivement au fil du temps jusqu'au temps plein, afin de constituer une reprise très progressive de l'activité professionnelle.

L'employeur n'est jamais obligé d'accepter la reprise à temps partiel thérapeutique, d'où l'intérêt d'entrer en contact avec le médecin du travail, notamment à l'occasion d'une visite de pré reprise, afin que le médecin du travail recherche l'accord de l'employeur.

Il nous faut parfois négocier avec l'employeur, ce dernier demande parfois un temps de réflexion avant de nous donner sa réponse.

Lorsque **le médecin conseil notifie une reprise de travail** pour un salarié, même si le salarié décide de contester la décision avec son médecin traitant, il est important que le salarié rencontre le médecin du travail, au cours d'une visite de pré-reprise pour lui exposer sa situation, cela permettra de commencer à envisager l'avenir.



Conditions de travail difficiles

Pour tous les patients qui travaillent, qui présentent des troubles de santé manifestement liés au travail (harcèlement, troubles musculo squelettiques..), il est important de conseiller au patient de rencontrer le médecin du travail au cours d'une **visite spontanée**, sans attendre une visite périodique, afin d'exposer ses difficultés, pour que des solutions puissent être envisagées, sans forcément passer par un arrêt maladie qui ne fait que repousser les problèmes.

Le médecin du travail connaît l'employeur, l'entreprise, les conditions de travail des salariés, et sait si des aménagements de poste sont envisageables.

Certificats contre indiquant certains travaux



Certains médecins traitants remettent parfois à un patient un **certificat de contre indication** pour effectuer telle ou telle tâche dans le cadre du travail, à destination de l'employeur. Au plan légal, l'employeur tient compte uniquement du certificat d'aptitude établi par le médecin du travail de l'entreprise.

Ce type de certificat, remis directement à l'employeur, peut parfois être préjudiciable pour la personne concernée, par conséquent mieux vaut demander au salarié de transmettre ce certificat au médecin du travail.

Invalidité

Une bonne coordination entre médecins du travail et médecins traitants facilite les procédures de mise en invalidité.

Pour les demandes d'invalidité, si le médecin traitant et le médecin du travail font une démarche commune auprès du médecin conseil, la demande est plus facilement acceptée par le médecin conseil, le médecin du travail peut apporter des éléments sur le contenu du travail, les conditions de travail.

Le médecin du travail est assez souvent interrogé par le médecin conseil avant que ce dernier ne prenne sa décision.

La coordination entre médecin traitant et médecin du travail facilite également l'obtention d'une **invalidité 2ème catégorie** pour un salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité 1ère catégorie.

Licenciement pour inaptitude



laveur de vitres

Dans le cadre d'une procédure de licenciement au titre de l'inaptitude, la coordination entre médecins est également importante, afin de ne pas rendre la procédure caduque. Le médecin du travail établit normalement **2 certificats à 15 jours d'intervalle**. **Le salarié ne doit pas être en arrêt** durant cette période, car si le contrat de travail est suspendu (ce qui est le cas lors d'un arrêt maladie), le médecin du travail n'est pas autorisé à délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Le plus souvent, le salarié n'est pas payé par l'employeur durant ce délai de 15 jours, ce qui le conduit souvent à demander un arrêt à son médecin traitant.

Cette procédure de licenciement pour inaptitude peut se dérouler avec la **réalisation d'un seul certificat**, si le médecin du travail considère qu'il y a un « danger grave et imminent » à faire reprendre le travail au salarié.

Pathologies dépistées lors des visites de médecine du travail



Les visites de médecine du travail sont l'occasion de **dépister des pathologies**, en effet **30 % des personnes vues** en médecine du travail ne consultent jamais de médecin traitant. Il est important pour les médecins du travail d'avoir ensuite le **retour d'information du médecin** auquel le salarié a été adressé.

Relations entre médecins traitants et médecins du travail

Elles se sont beaucoup développées au fil des années, mais méritent encore de s'améliorer, car elles permettent de **raccourcir la durée de certains arrêts de travail, de limiter la détérioration de la santé physique ou mentale des salariés à cause de leur travail, de repérer des maladies directement liées au travail, de faciliter le reclassement professionnel**.

Les médecins de santé au travail ont pour mission d'éviter toute dégradation de la santé physique ou mentale des salariés de part leur travail, ils ont conscience que le **travail est également facteur de santé**, c'est pourquoi ils s'efforcent de préserver au maximum l'emploi des salariés : en effet, pour une personne peu ou pas qualifiée, le licenciement pour inaptitude sera souvent le point de départ d'une longue période de chômage, mal vécue, génératrice de troubles de santé.



 [Imprimer cet article](#)

Copyright Médecins Maîtres-Toile francophones
[Espace membres](#) - [Administration](#) - [Crédits](#)
