

2^{ème} partie le consentement éclairé en médecine du travail

Compte rendu des débats sur le thème :

« docteur mettez moi inapte, je ne veux plus y retourner »

GAPEP 07008 : Elisabeth Trescol :

Q : j'ai eu la même situation dans une entreprise. Est ce une fuite pour fuir un milieu délétère ? Il faut trouver une issue à cette situation.

E Trescol : il faut expliquer à l'employeur la situation.

J Machefer : y a-t-il des instances de dialogue dans l'entreprise ?

E Trescol : non c'est une petite entreprise

N Sandret : si on pense que le travail est un déterminant de santé et qu'on arrive à faire le travail clinique, on peut suivre le désir du salarié sans se faire manipuler. Quand il y a contestation, c'est quand le travail clinique ne s'est pas fait et que le salarié se rend compte des conséquences de l'inaptitude.

Q : la pratique constituée par le recours à un psychiatre, c'est une pratique dégradée ? S'il n'y a pas de psychiatre sérieux à qui s'adresser ?

E Trescol : dans notre région, il y a un psychiatre très complaisant. Mais on considère que c'est dégradé car c'est quand on ne sait pas faire que l'on fait appel à lui. Quand on demande un avis, le psychiatre ne doit pas mettre apte ou inapte car c'est le rôle du médecin du travail et dans ce cas on ne fait pas le travail clinique.

M Hamon : ce qui me gêne c'est prendre l'avis de l'employeur à sa demande. Qu'est ce que vous attendez de cet entretien ? C'est comme une médiation.

E Trescol : on doit avoir l'avis du salarié pour l'entretien avec l'employeur. Il y a eu un cas où le médecin du travail a biaisé. Il est allé dans l'entreprise pour faire sa fiche d'entreprise et il a parlé du cas. Ça été explosif car l'entretien n'était pas cadré. On entend un autre discours quand on va voir l'employeur mais on n'est pas dans la médiation.

A Grossetête : dans ce cas, il y a eu concordance entre le moment où le médecin a voulu envoyer la lettre à l'employeur pour prendre rendez vous et le coup de fil de l'employeur qui demandait un entretien avec le médecin du travail. Il n'y a pas de consensus dans le GAPEP. Dans ce cas présenté, l'employeur a dit « *ce gars veut se barrer et c'est bidon. Il veut aller élever des chèvres dans le Cantal* ». On a expliqué à l'employeur que la dégradation de la santé du salarié était liée au travail. L'employeur peut dire des choses désagréables sur le travailleur que l'on restitue au salarié avec tact et cela permet de

travailler avec le salarié sur un retour au réel. Il faut lui poser des questions pour que le salarié travaille sur ce qui s'est passé c'est-à-dire sur sa dépression. Soit on travaille sur ce qui est dit mais ce n'est pas ma posture clinique.

B Delabrusse : cela a permis de montrer que l'avis de l'inaptitude était justifié.

M Chevalier on ne peut pas avoir d'attitude fixe cela dépend du contexte. Il faut se poser la question, mais on ne doit pas y aller systématiquement.

F Bayar : c'est important de voir l'employeur quand c'est la première fois qu'un tel problème se pose.