

**Aptitude médicale en santé
au travail :
Aspects historiques,
éthiques & médico-légaux**

A. Dômont

La notion d'aptitude médicale a évolué depuis le début du 19^{ème} siècle à nos jours

- Elle s'appréhendait au départ comme une évaluation des capacités médicales et une recherche de contre-indications à la réalisation d'une activité,...
- ...sans que le médecin n'ait à traiter des conditions environnementales dans lesquelles le sujet examiné aurait à les réaliser.

Durant la première moitié du 20^{ème} siècle

- Le rôle du médecin d'usine s'est ensuite développé dans le contexte de la **réparation/prévention médicale...**
- **des accidents du travail (1898)**
- **puis des maladies professionnelles (1919).**

Durant la première moitié du 20^{ème}
siècle

- L'action sanitaire visait surtout la **maîtrise des réparations** financières
- plutôt que la maîtrise « ergonomique » des pathologies liés au travail

A partir de la promulgation de la loi du 11 octobre 1946

- le rôle du médecin s'est étendu
- de la surveillance de l'impact du travail sur la santé des travailleurs ...
- ...à celle des conditions de travail.
- Convergence de l'évaluation des capacités médicales à effectuer les tâches...
- ...Et du développement de l'hygiène industrielle.

Art L 241-2(CDT)

- le « ...rôle **exclusivement préventif** (du médecin du travail) consiste à **éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d 'hygiène du travail, les risques de contagion et l 'état de santé des travailleurs.** »

Dès le décret de 1947...

- ...l'examen médical d'embauche s'est vu obligatoirement assorti d'une conclusion médico administrative :
- l'avis d'aptitude médicale au poste de travail :
- les risques de contagion priment

Dès le décret de 1947

- La recherche de la **non-contagion**, prévue à une époque où la **tuberculose** était épidémique,...
- ...et la détermination de **l'aptitude médicale au poste ont pris le pas...**
- ... sur la **surveillance médicale et sur le traitement collectif de l'hygiène industrielle.**

De 47 à 79

- La rédaction de l'**avis médical d'aptitude au poste**, ...
- ...systématiquement exigé à l'embauche ...
- ...**a été étendue** au début des années 80, à toutes les visites médicales
- ...dans la **perspective de la recherche des maladie dangereuses** pour la collectivité.

Aujourd'hui la notion d'aptitude médicale au poste apparaît...

- ...d'autant plus *en décalage* avec la loi de 1946 que la santé au travail privilégie au *niveau européen* la maîtrise des risques....(directive cadre du 12 juin 1989),
-sans instaurer d'obligation de visite médicale systématique (art.14), sauf pour *certaines risques* particuliers (directives spécifiques).

La directive cadre de 1989...

- ...parle de **surveillance médicale et de promotion** de la santé des travailleurs au travail, **pas d'aptitude médicale au poste (art.14)**.
- Elle instaure la **pluridisciplinarité** autour du **risque professionnel** (art.7 service de **protection/prévention**)
- Cette approche ne sera *réglementairement généralisé pour toutes les entreprises du secteur privé* qu'en **2004**.

Pour mémoire avant 1989...

- dans le secteur public de l'Etat la « pluri professionnalité » a été introduite dès 1982.
- La nomination d'ACMO [équivalent des IPRP] est obligatoire dans ce secteur depuis le début des années 80.

Dès 1982

- Le rôle du médecin de prévention est de formuler un avis médical sur la compatibilité des conditions de travail avec la préservation de la santé :
 - art 26 décret de 1982
 - « *le mdp est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents* »

Dans la fonction publique de l'état

- L'aptitude médicale de l'agent à la fonction et à l'emploi relève du médecin agréé...
- « L'aptitude » du poste relève du médecin du prévention.

conformément à l'esprit de la loi de 1946 et de la DCE sur la santé au travail (1989),

- **l'intervention clinique du médecin du travail...**
- **...devrait être réorientée** dans le secteur privé en distinguant plus nettement lors de l'examen médical des salariés...
- **...2 actions distinctes, même si elles sont conjointes:**
 - La Surveillance de l'état de santé
 - L'Évaluation des capacités médicales nécessaires à l'exécution de la tâche

l'évaluation des capacités médicales pour répondre **aux exigences de certaines tâches...**

- ... doit pouvoir le cas échéant déboucher sur un avis d'inaptitude médicale en raison de certains « sur risques » consécutifs...
- ...à l'existence d'incapacités médicales incompatibles ...
- ...avec les exigences de l'activité professionnelle, même aménagée " .

Existence d'un sur risque médical ...

- ...du fait d'une pathologie émergente qu'elle qu'en soit l'origine motivant un avis:
 - **INAPTITUDE absolue**
 - **INAPTITUDE relative/Temporaire ou définitive** :
 - poste de sécurité, port EPI.
- Ceci passe par 3 conditions :
- ...l'inaptitude médicale à la tâche... :
 - 1...a été dûment constatée au plan clinique,
 - 2...est **scientifiquement étayée**...
 - 3...et le poste est impossible à adapter au plan collectif !

C'est ce que les textes prévoient pour les salariés du secteur privé...

- ...à l'embauche :
 - Art R 241.48
 - Et loi de 1990 sur la non discrimination
- ...ou ultérieurement à l'embauche (D1986/88) art R 241.51:
 - conditions de formulation de l'inaptitude médicale ...mais à propos du poste!!! non de la tâche

Garder la possibilité occasionnelle....

- ...de pouvoir formuler le cas échéant
- **une inaptitude médicale à une activité,**
- **non à un poste,** apparaît...
- **éthiquement justifiable**
- **et sanitaire ment incontournable.**

Sous réserves que...

- ...les **conséquences sociales de ces inaptitudes médicales** soient mieux analysées et mieux gérées :
-
- Il faudrait clairement distinguer :
- Les avis techniques : ergonomique, médical...
- ..et les **conséquences socioprofessionnelles et sociales** des incapacités « résiduelles » ...
- La gestion de ces dernières relève de *l'employeur* qui au final *décide en toute responsabilité de l'inaptitude professionnelle et de ses conséquences sur le contrat de travail*.

Bilan de capacité médicale oui

- mais **prévention** n'est pas **prédiction!**
- Sans oublier que travailler implique une **triple capacité** :
 - technique
 - sociale
 - médicale

Le recherche des Capacité médicales compatibles avec les exigences de l'activité...

- ... Doit être subordonnée à une organisation du travail « conforme » au double plan médical et ergonomique...
- ... en se rappelant qu'il faut distinguer le travail prescrit dont on parle
- de celui qui est fait (aléas, impondérable...) travail réel

Aptitude générale et systématique au poste de travail : **NON...**

- ... celui-ci n' a pas toujours « un environnement » maîtrisé ,
- voire parfois maîtrisable par l'employeur :
 - travail en milieu ouvert
 - en contact avec le public...

surveillance médicale(1946) et aptitude médicale(1947)...

- ...sont deux actes cliniques distincts qu'il faut analyser séparément
- Ils devraient être réglementairement dissociés.
- Depuis 1947 ils sont confondus lors de la conclusion médico administrative de l'examen d'embauche dans la notion réglementaire « d'aptitude médicale au poste »
- *Cette confusion depuis 1979 à été généralisée à tous les examens.*

Ces 2 actions, même si elles peuvent être conjointement exécutées, doivent être ergonomiquement différenciées

- 1-Le premier type d'action réfère à la surveillance médicale de l'état de santé (1946). [vigilance sanitaire]
- 2- La seconde consiste en l'évaluation des capacités médicales pour répondre
 - aux exigences de la vie en collectivité(1947)
 - et /ou à certaines activités spécifiques (1979).

La surveillance médicale vise...

- ...au dépistage des éventuelles altérations de la santé du fait du travail (**dépistage des pathologies professionnelles**).
- Son **efficacité dépendra** des moyens d'investigations bio cliniques
 - validés,
 - non invasifs
 - et à la disposition du médecin.

L'évaluation des capacités implique

- D'être inscrite dans une politique de **Maîtrise des risques**, systématique pour tous et à tous les postes de travail (responsabilité de l'employeur)

L'évaluation des capacités implique

- De déboucher sur une **Adaptation systématique et obligatoire des postes de travail en cas de difficultés médicales** (logique insertion/maintien au travail des personnes handicapées)
- afin de préserver le droit au travail:
Le poste est-il apte?

L'évaluation des capacités implique

- les étapes 1(surv.) et 2 (éval. CM) étant respectées...
- la formulation des inaptitudes médicales ne peut être qu'une démarche ultime
- pathologie intercurrente incapacitante
- et tâches impliquant des exigences médicales particulières (risque collectif, sécurité)

Cas particulier des...

Cancers professionnels et
aptitude médicale aux
travaux à propos de l'arrêt
du Conseil d'État du 9
octobre 2002

L'arrêt du Conseil d'État du 9 octobre 2002...

- ...consécutif au recours contre le décret du 1 février 2001 (2001-97)
- précise à propos des mesures générales qui s'imposent à l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés...

Le médecin ne garantit pas l'absence de tout risque (*arrêt*

CE)

- « ...qu'en aucun cas (ces mesures et les dispositions prises dans le décret 2001-97) n'impliquent que le médecin du travail...
- ...qui se borne à attester de l'absence de contre-indication médicale particulière pour un salarié,...
- ...garantisser à (au salarié) l'absence de tout risque ou de toute dangerosité de l'exposition
 - aux agents cancérogènes,
 - mutagènes
 - ou toxiques pour la reproduction.»

Quid alors de la réponse sanitaire en matière de risque cancérogène au travail ? :

- Déjà mal indemnisés faute d'être suffisamment informés de leurs droits à réparation, ...
- ...les salariés s'attendent surtout à ne pas être victimes de ce type de pathologie
- ...qu'elle soit **réglementairement** imputable au travail, ...
- ...**ou liée** à celui-ci mais « non indemnisable ».

Quid alors de la réponse sanitaire en matière de risque cancérogène au travail ? :

- L'arrêt précise que l'intervention du médecin du travail ...
- ...ne garantit pas au salarié l'absence de tout risque professionnel.
- Elle ne le peut d'ailleurs pas, particulièrement pour ce type de risque, mais pas uniquement.

nous sommes donc en droit aujourd'hui de nous demander...

- ...ce que peut garantir pour la prévention des cancers professionnels,
- ...l'intervention clinique du médecin du travail constatant une « absence de contre-indication médicale pour le salarié examiné »(???)
- Un tel examen peut-il être...
scientifiquement parlant conclut par un avis médical d'aptitude « aux travaux » (art R 231-56-11a I) ?

l'arrêt CE précise que le MdT doit déceler les risques particuliers du salarié

- «**Considérant, enfin, que les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre**
 - **génétique,**
 - **comportemental**
 - **ou historique** pour apprécier les risques particuliers que courent individuellement les salariés à être exposés à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction...,
- **le décret attaqué n'est pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation en ce qu'il confie à ces médecins le soin de déceler les risques particuliers que peuvent présenter certains salariés ;... »**

la médecine du travail...

- ...n'a pas pour rôle d'exclure des postes à risque les salariés qui « présenteraient des risques particuliers »
- mais pour objectif la promotion de la santé au travail aux dits postes...
- par une participation, (tiers temps), à la maîtrise technique des risques professionnels.
- Le responsable de cette maîtrise est l'employeur
(art.L 231-2 CdT et décret de juillet 2004).
- Le fondement juridique:
 - Directive du Conseil de l'Europe du 12 juin 1989,
 - livre II titre III du code du travail
 - et loi de 1946 art L 240-2 CdT.

« éléments d'ordre génétique » (arrêt CE)

- Les tests génétiques sont illicites *sauf cas spécifique* qui ne saurait avoir une valeur générale en santé au travail
 - J.O du Sénat du 3/09/1998 p 2837, réponse du **Ministre de l'Emploi et de la Solidarité** à la question écrite n°05643 du 22/1/98!

- *« ces tests comme tout type de test de dépistage ne sauraient en aucun cas,*
- *être utilisés pour prendre des décisions d'aptitude médicale au poste de travail*
- *ou pour établir un «fichier génétique» des salariés.*
- *Si l'identification de personnes courant des risques accrus ne peut être écartée a priori, dans l'intérêt même de la santé de ces personnes, cela ne saurait justifier une généralisation des tests génétiques)...*
- *La sélection sur la base d'informations génétiques est confirmée relever de la discrimination et à ce titre être illicite ».*

« éléments d'ordre génétique » (arrêt CE)

- aucun test scientifique validé n'existe pour évaluer médicalement *l'impact individuel* immédiat ou différé des risques sanitaires de ce type par des tests génétiques, ...
- ...et ceci qu'elles que soient les doses et débits de doses toxiques habituellement rencontrés en milieu de travail !

- Surveillance et prévention médicale ne veut pas dire en santé au travail
- ...que l'on dispose de moyens de prédiction.
- Particulièrement pour les pathologies à long délais d'apparition comme les cancers.
- Dépister une maladie présuppose déjà son existence ,
- ...ce qui, en matière de cancérologie apparaît en décalage avec les attentes des salariés !

« éléments d'ordre comportemental ou historique » (arrêt CE)

- L'interrogatoire médical lors de l'examen clinique en médecine du travail est la seule voie « raisonnable » d'investigations ...
- ...pour l'analyse des éléments d'ordre comportemental ou historique (recherche des antécédents).
- Les limites de confiance des « interrogatoires cliniques » : ignorances, oublis...sont connues...
- et le caractère non opérationnel des tests génétiques en santé au travail...
- ...impactent d'autant la recherche opérationnelle des « éléments d'ordre comportemental ou historique »

A quand la Réforme et que faire dans l'attente ?

- Dès lors on peut considérer **cet arrêt**
 - **comme scientifiquement,**
 - **médicalement**
 - **et éthiquement « très problématique... ».**
- Il est cependant malgré tout juridiquement opposable.

Que faire alors dans l'attente de « La Réforme »?

- Sachant que l'obligation réglementaire en matière de formulation des avis médicaux d'aptitude ...
- ...s'impose aux médecins du travail exerçant dans le secteur privé ?

Quelques pistes pour la construction d'une Attitude pratique

- 1/ **Compatibilité** du poste de travail avec la promotion de la santé
- 2/ meilleure **compréhension des différences** entre:
 - **l'aptitude à l'activité**
 - **Et l'aptitude au poste**
- 3/ Analyse « moins globale » des interrelations entre l'évaluation des capacités médicales et la formulation des « aptitudes médicales aux postes »
 - **Pour les activités de sécurité**
 - Et pour le port des **éléments de protection individuelle (EPI)**
- 4/ **Élargir la compréhension sociale du concept de pathologie professionnelle**

Compatibilité du poste de travail avec la promotion de la santé

- S'il apparaît logique que le salarié dispose de la capacité médicale indispensable ...
- ...pour réaliser les tâches qu'on lui confie,
- ...c'est avant tout le poste de travail qui doit être compatible avec la préservation de la santé de l'opérateur
- ...et non le salarié « médicalement apte » à « subir » une exposition à des risques professionnels non ou insuffisamment maîtrisés et à des CdT ergonomiquement non validées...

La notion « d'aptitude médicale »

- Doit être de manière générale, entendue comme une non contre indication médicale à l'exécution de la (ou des) tâche(s) « prescrites »
- Devant une incapacité médicale relative
- ...ce sont les conditions du travail qui devront prioritairement être adaptées (logique de « maintien dans l'emploi »).

capacités médicales et activités de sécurité

- Cette règle sera générale et systématique sauf à certains postes de sécurité... pour lesquels malgré une maîtrise effective des risques professionnels par l'employeur, ...
- ...des exigences de capacités médicales spécifiques pourront être justifiées :
- L'accès à certains postes est ainsi subordonné à des conditions médicales particulières:
 - conduite de véhicule,
 - conduite d'engins,
 - travail hyperbare...

Même si tout doit être fait...

- ...pour **réduire le nombre de ces situations de travail** :
 - adaptation du travail
 - maîtrise collective du risque.
- Le médecin restera devant de tels contextes particulièrement vigilant ...
- ...quand au **respect des règles éthiques qu'impose le respect des droits des salariés**

Port des éléments de protection individuelle(EPI)

- Ni la formulation d'un avis d'aptitude au poste
- Ni celle de non contre indications aux travaux...

- ...ne sont scientifiquement et éthiquement acceptables
- pour le poste
- notamment en cas de risques cancérogènes...
- ...mais aussi pour tous les risques professionnels...
 - Cette règle est donc générale!

- L'employeur doit maîtriser les risques :
 - [Art L 230-2 a (éviter les risques) et f (remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux)] action a priori
- Sans attendre l'alerte du médecin du travail action a posteriori

- Si cette politique de prévention était effective
- Il n'y aurait plus alors de dilemme car plus de risque spécifique ...
- sauf que ceci est très théorique :

- *l'absence de tout risque est impossible à réaliser : le zéro risque n'existe pas*
- *par contre le risque zéro peut être effectif: pour un risque connu que l'on a supprimé*
- *La confusion est à ce niveau très fréquente.*

La multiplicité des risques + ou - connus doit rendre prudent

- Au plan du risque cancérogène il n'y a en général pas 1 mais des risques
- ...et tous les risques liés à l'utilisation des produits chimiques dans l'industrie..., sont loin d'être tous évalués de manière exhaustive
- Ceci justifie l'existence d'une vigilance médicale scientifiquement crédible et spécifiquement organisée...
- même si elle ne pourra jamais assurer une efficacité préventive à 100% !

Devant des risques multiples et insuffisamment connus...

- 1/ Si le travail ne peut être réalisé en vase clos, ni automatisé;
- 2/ Dans la mesure où tout a été mis en œuvre au niveau de la protection collective...
- ...le recours à la protection individuelle peut être indispensable :
 - travaux de défloque...
 - Tubistes..
- Et imposer le Port obligatoire des éléments de protection individuelle(EPI)

Le problème de l'aptitude médicale, « clé de voûte » de la médecine du travail, ne concerne pas que le risque cancérogène

- Cette question doit être soumise prochainement au **Débat Social Institutionnel**.
- Une « nouvelle compréhension » des concepts...
- ...dans la perspective du passage de la **médecine** du travail à la **santé** au travail est indispensable, c'est même le passage obligé.
- Les mots d'hier, toujours utilisés aujourd'hui..
- ...ont vu insensiblement leur acception sociale bouger.
- Il en va ainsi à titre d'exemple des termes :
 - **SANTE et SOIN**
 - **DEPISTAGE et PREVENTION MEDICALE**
 - Ils sont trop souvent confondus...ce qui explique une partie des blocages..

Dans l'attente l'obligation réglementaire reste opposable

- Dès lors que l'avis « d'aptitude médicale » doit être **obligatoirement formulé**
- Le médecin le fera en y posant **un préalable ...**
- l'obtention d'un écrit de l'employeur :
 - La Fiche individuelle de poste où figurera le résultat dûment actualisée de l'évaluation des risques et des moyens de leur maîtrise.
- **Si cette condition est respectée ...**
- ... l'évaluation des capacités médicales nécessaires pour permettre le port des éléments de protection individuelle pourra conduire à la formulation d'un tel avis.
- le risque collectif ayant été **au préalable dûment envisagé et traité.**

Faire connaître les limites des possibilités médicales

- Il convient aussi que le médecin explique lors du colloque singulier et au niveau collectif (tiers temps),
 - que les avis médicaux ainsi émis n'apportent qu'une relative certitude quant à la prévention des conséquences médicales à long terme .
 - La maîtrise technique d'un risque au poste par sa suppression (risque zéro) ne garantit pas que tous les risques soient « évités » (zéro risque)
 - La suppression de tous les risques est impossible.

Compte tenu de la loi du 4 mars 2002 relative à l'information des patients, ...

- la traçabilité de l'avis médical sera assurée par le médecin du travail ...
- ...non seulement dans le dossier du patient, ...
- ...mais aussi sur la fiche médicale de non contre-indication au port des EPI.

- La nature du risque cancérogène professionnel fait qu'à, son propos le corps médical ne peut « raisonnablement »...
- ... ni formuler d'avis de non contre indication médicale à la tâche,
- ...ni « d'avis d'aptitude médicale aux travaux » { sauf si le risque est supprimé, ...
- ...ce qui supprime sur ce point la justification de l'avis ! }
- Comme d'autres **nous sommes donc en désaccord** ...
- ...avec ce que le décret du 1er février 2001 promulgue
- ...et avec ce que cet arrêt du Conseil d'État évoque au final en confortant une obligation réglementaire ...
 - ...qui déjà promulguée en 1992,
 - s'est vu réaffirmée et renforcée en 2001.

- Au delà du risque cancérogène au travail **une vraie réforme accompagnant le passage de la médecine du travail à la santé au travail s'impose donc.**
- **Élargir la compréhension sociale du concept de pathologie professionnelle est le passage obligé:**
- **La pathologie professionnelle au delà de sa reconnaissance et de son indemnisation doit être considérée comme une**
 - **pathologie environnementale** dont la prévention passe par une **action prioritaire sur l'environnement.**

- Cette réforme ne doit pas susciter l'inquiétude :
- La médecine du travail est et restera longtemps encore utile...
- 1/ pour le développement des connaissances face à certains risques professionnels non ou mal connus,
- 2/ pour l'évaluation des capacités/incapacités médicales indispensables pour mener à bien certaines activités professionnelles de sécurité
- 3/ pour la surveillance médicale de la santé des travailleurs compte tenu du caractère souvent incomplet de la maîtrise technique des risques au poste de travail...

En conclusion :

- S'il apparaît médicalement et éthiquement fondé que l'évaluation des capacités puisse conduire à la formulation d'un avis de non contre-indication dans certains cas,

- conclure une surveillance médicale motivée par la prévention d'un risque professionnel par un avis d'aptitude au poste apparaît par contre médicalement hasardeux et éthiquement inacceptable,

Sans ignorer que ...

- 1/...le retrait total du risque n'est pas toujours possible, la protection collective parfois insuffisante conduisant à la nécessité du *port d'EPI*; elles peuvent apporter leurs propres exigences en terme de capacité médicale.
- 2/...que des incapacités médicales reconnues par la communauté scientifique sont opposables à la poursuite de certaines activités de sécurité

- Aptitude à un poste : Non !
 - Évaluation des capacités médicales qu'exige une tâche professionnelle : éventuellement pour certaines tâches.
- Promouvoir l'Action environnementale pluridisciplinaire a priori : oui!
- Faire comprendre l'utilité de la veille médicale « a posteriori » : certainement!

Merci pour votre attention

- étape rétrospective Evaluation « instantanée » de l'Etat de santé (surveillance médicale)
- Étape prospective : Recherche si nécessaire des Contre-indications médicales à la poursuite du travail si l'activité est de « sécurité »?
- Recherche si nécessaire des Contre-indications médicales au port d'un EPI le risque collectif est partiellement maîtrisé mais un risque individuel persiste.
- **En conclusion l'opérateur « a-t-il ou n'a-t-il pas les Capacités médicales pour l'activité considérée ? »**
- Dans la seconde hypothèse recherche **d'un aménagement des conditions de travail**

Propositions de Modifications du code du travail

- Il faudrait remplacer les termes actuels :
« aptitude/inaptitude médicale au poste »
- par les termes:
« capacité /incapacité médicale à exécuter les tâches »
l'environnement « matériel et humain » au poste de
travail étant compatible avec la promotion de la santé .»
- Le médecin du travail disposera obligatoirement d'une information sur la nature des tâches exigées et sur la maîtrise des risques (aptitude du poste) fournie par l'employeur
- Il s'exprime sur les capacités médicales (responsabilité médicale)...non sur une aptitude au poste
- Il apporte ses connaissances de médecin spécialiste sur les conditions de travail qui relèvent de la responsabilité de l'employeur