



Le médecin libéral
face à
la souffrance au travail
de ses patients

UNION RÉGIONALE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ



“De Morbis artificum diatriba” (essai sur les maladies des artisans) a été écrit en 1700 par Bernardino RAMAZZINI, docteur en philosophie et médecine.

Il est considéré comme le père de la médecine “du travail” récemment rebaptisée “santé au travail”.

A cette époque on ne se préoccupait pas de la souffrance au travail (souffrance psychique bien sûr) tant les pathologies organiques liées au travail étaient importantes.

De notre jour, ces pathologies “organiques” sont à peu près maîtrisées par des règles et une organisation du travail de mieux en mieux codifiée, mais de nouvelles pathologies sont apparues liées à une souffrance psychique.

Souffrance psychique multifactorielle, qu’il faut s’attacher à détecter au plus tôt afin d’éviter un “enkystement” des situations avec développement de véritables pathologies.

Nous voyons tous les jours dans nos cabinets de médecine de ville des patients qui souffrent et qui souvent n’osent pas en parler ; à nous de les déceler afin de les aider au mieux.

Cet ouvrage n’a pas la prétention d’être exhaustif sur ce sujet mais se veut être suffisamment didactique pour que chacun d’entre nous soit sensibilisé à cette problématique.



Dr Jean-François GIORLA
Président de l’URPS Médecins Libéraux PACA

Sommaire

EDITO DU PRESIDENT	3
PRÉFACE	5
INTRODUCTION	7
LES SYMPTÔMES	8
POSER LE DIAGNOSTIC DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL	9
LES 7 RESSOURCES DU PATIENT EN SOUFFRANCE	10
1/ LE DOC	11
2/ LE MEDECIN CONSEIL DES TRAVAILLEURS SALARIES	16
3/ LE MEDECIN DU TRAVAIL	18
4/ L'INSPECTION DU TRAVAIL	20
5/ L'EMPLOYEUR	22
5/ LE DELEGUE DU PERSONNEL ET/ OU LE CHSCT	23
6/ LES SYNDICATS ET LEURS REPRESENTANTS	25
7/ LA CONSULTATION DE PATHOLOGIE PROFESSIONNELLE	26
LE CADRE LEGISLATIF	27
QUELQUES LIENS UTILES	30

Préface



Ce guide est dédié au Dr Paul Fredenucci.

La souffrance au travail est un problème croissant de société.

Le praticien se retrouve devant des symptômes dont l'origine peut-être professionnelle.

Le traitement symptomatique nous le connaissons.

Le traitement étiologique c'est «l'arrêt de travail ».

Mais ce n'est pas suffisant et nous tournons en rond avec “le renouvellement de l'arrêt de travail” car le patient revient toujours vers nous.

Ce guide vous donne les clés de la prise en charge car le patient dispose de 7 ressources.

Une fiche d'identification de ces 7 ressources, jointe à ce guide, est à documenter et à conserver par le patient.

Pas à pas : vous, le médecin conseil, le médecin du travail, l'inspection du travail, l'employeur, le délégué du personnel (ou CHSCT), le syndicat et la consultation de pathologie professionnelle.

Ces interlocuteurs sont représentés sous forme de pétales ressources et il est fortement recommandé de travailler en cohésion avec eux afin d'être optimal pour le patient et pour nos consultations.

Attention, en fonction du statut de votre patient : salarié du privé, de l'administration ou indépendant, nos confrères médecins du travail ou conseils n'ont pas la même appellation voire sont inexistantes (cf p. 10).

Qui mieux que l'URPS Médecins Libéraux PACA pouvait répondre à ce besoin croissant ?

Ce guide sur le thème de la souffrance au travail fait suite aux guides sur “la Maltraitance des enfants” et “les Violences faites aux femmes”.

Ce projet est à l'initiative de feu, notre confrère le Dr Fredenucci parti pendant la rédaction de ce 3^{ème} guide. Il apportait une grande importance “aux regards croisés” qui font la force de ces guides.

Chaque partie a été supervisée par les experts du domaine ce qui assure la qualité de son contenu.

Pour nos confrères, nous nous sommes “attachés” à ce que chaque information soit utile, pratique et compréhensible rapidement.

La plus value de ce guide réside donc dans cette adéquation entre la qualité de l'information et sa cible.

Vous avez ainsi entre les mains un condensé de données essentielles qui vous rendra service au quotidien.

Dr Isabelle Leclair

Coordinatrice du comité de pilotage “maltraitance”



INTRODUCTION

Objectifs du guide et du comité de pilotage :

Aider les professionnels de santé à mieux prendre en charge et accompagner les personnes victimes de souffrances au travail aussi bien morales que physiques.

Une définition de la souffrance au travail

En tant que médecin quand nous parlons de souffrance nous sous-entendons douleur morale en référence à la douleur physique.

Dans le langage plus “administratif” des médecins du travail, de l’inspection du travail ... c’est le terme Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui est utilisé.

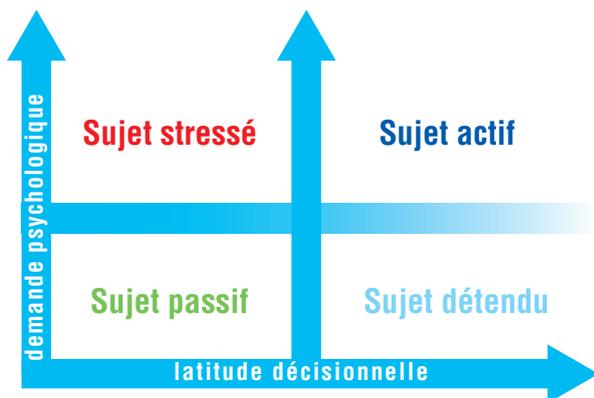
Dans ce guide consacré aux médecins libéraux, c’est le mot SOUFFRANCE que nous garderons.

La souffrance morale ou mentale advient lorsque les exigences d’une dimension du travail (relations, contenu de l’activité,...) débordent les capacités de résistance et/ou d’adaptation de la personne.

Deux des principaux modèles utilisés pour qualifier la souffrance au travail

Modèle de KARASEK (soutien social) : latitude décisionnelle faible / contraintes élevées

Selon Karasek, la combinaison d’une forte demande psychologique et d’une faible latitude décisionnelle constitue une situation à risque pour la santé.



Modèle de SIEGRIST : balance “efforts / récompenses”

Il met en évidence (repose sur des études référencées) qu’un déséquilibre entre les efforts (importants) qu’une personne fournit dans son travail et les récompenses (faibles) qu’elle reçoit en retour génère une situation de travail exposant au stress.

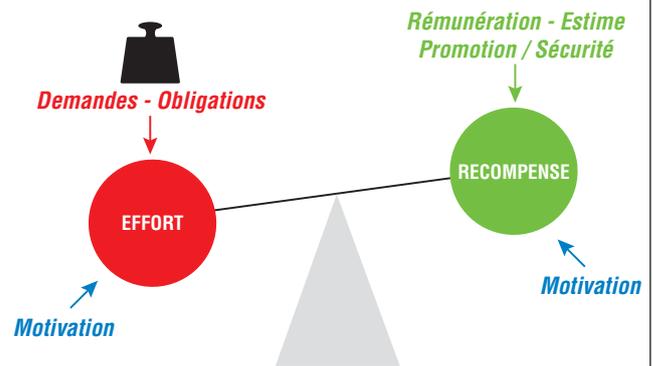
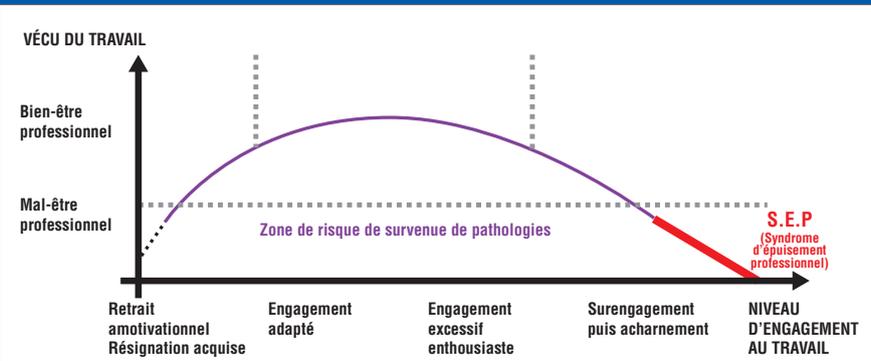


Schéma du continuum de l’engagement - Syndrome d’épuisement



LES SYMPTÔMES

Pour information :

Grille d'indicateurs de la souffrance au travail utilisables par les médecins du travail

SYMPTÔMES

Physiques (symptôme auto déclaré en lien avec le travail, symptôme avec traitement médicamenteux au moins 1 fois/an ou au long cours)

maux de tête
troubles du sommeil
douleurs digestives
malaises déclarés ou survenus sur le lieu du travail

Emotionnels (auto déclarés en lien avec le travail ou survenus sur le lieu de travail ou lors de la visite médicale)

crises de larmes
crises de nerfs
sentiments de mal être ou de souffrance

Comportementaux

consommation de médicaments "psycho actifs" auto déclarée en lien avec le travail ou régulière
troubles du comportement alimentaire
consommation de substances licites auto déclarée en lien avec le travail ou surconsommation (tabac > 20 cigarettes/j, alcool : femme > 2 verres/ j - homme > 3 verres/j, café > 4 tasses/j , thé > 8 verres/j)
consommation de substances illicites auto déclarée en lien avec le travail ou l'ivresse constatée sur le lieu du travail

PATHOLOGIES

Lien spécifique avec le travail

épuisement professionnel (*test de Maslash*)
stress post traumatique

Lien non spécifique avec le travail mais scientifiquement prouvé

HTA
insuffisance coronarienne
diabète de type I ou II
troubles lipidiques (CT, TG)
troubles musculosquelettiques (Membre supérieur, Membre inférieur, rachis)
pathologies anxio dépressives (*test de Hamilton*)

Lien suspecté

infections à répétitions (au moins 3 dans l'année avec arrêt maladie)
dermatoses : psoriasis, eczéma (au moins 3 poussées dans l'année),...
pathologies de la grossesse ou pathologies néonatales (prématuré ...)

SPHERE PRIVEE ET LIEN AVEC LA SPHERE PROFESSIONNELLE

difficultés rencontrées dans la sphère privée
difficultés à concilier les 2 sphères
diminution des activités de loisirs et de détente

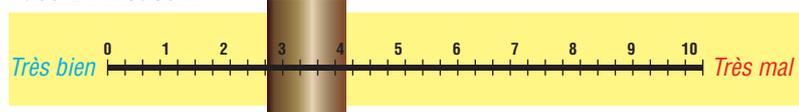
Source : outil élaboré par les médecins du travail - Commission Risques Psycho Sociaux du GIMS 13 (Groupement Interprofessionnel Médico Social) à partir des travaux de l'INRS.

Réglette EVA (un score bas est synonyme de bien-être au travail)

Face A : patient



Face B : médecin



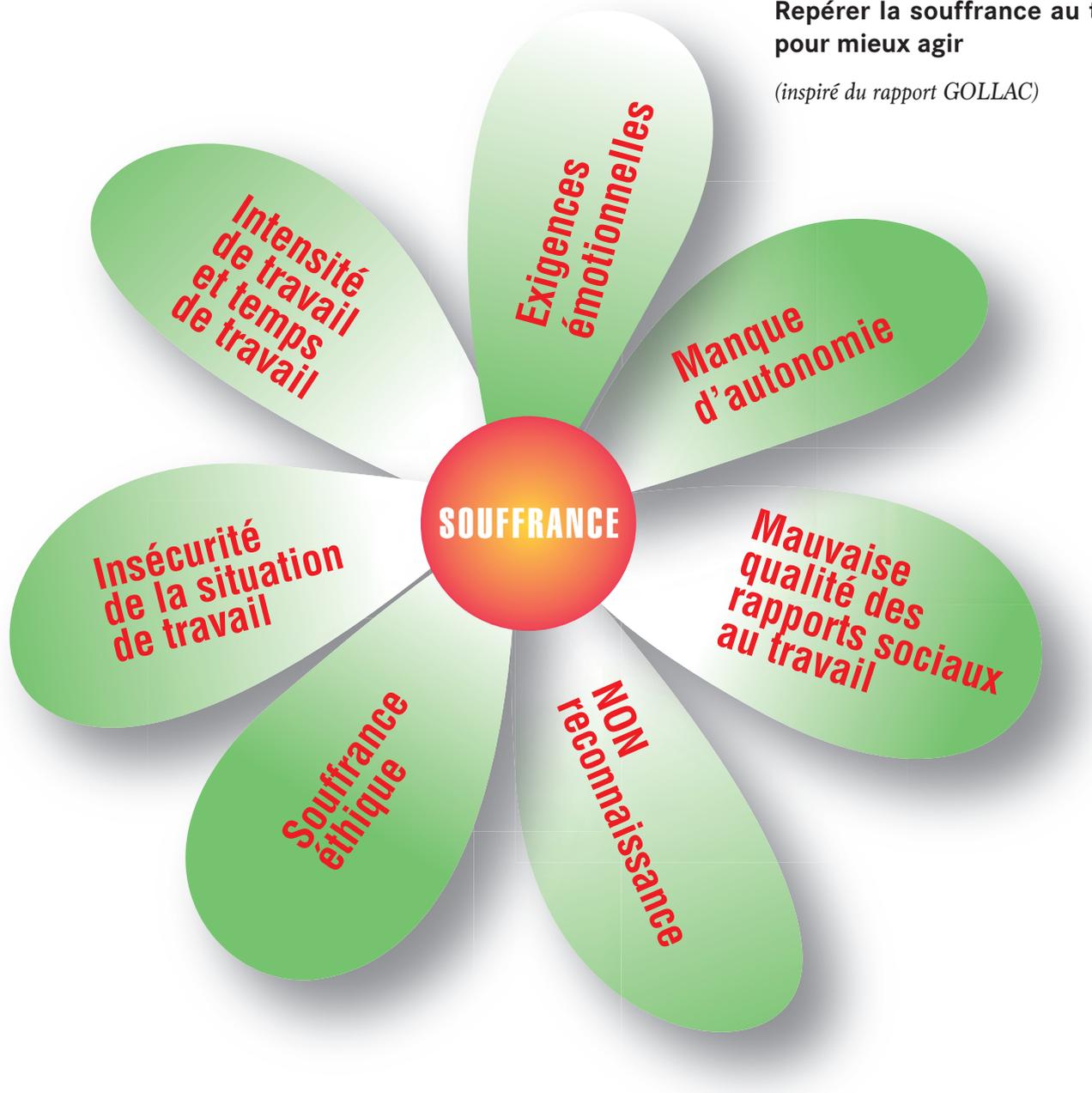
Pour Mémo : penser à effectuer

- pour évaluer la dépression, un test de Hamilton côté ALQP003 - Tarif : 69,12 € (au 01/2015)
- une évaluation du bien-être au travail (réglette EVA)

POSER LE DIAGNOSTIC DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Repérer la souffrance au travail
pour mieux agir

(inspiré du rapport GOLLAC)



3 types de patients

- 1 - Celui qui vient avec sa souffrance
- 2 - Celui en Burn-Out
- 3 - Celui qui simule la souffrance

Dans le cas du Doc lui-même : **0 826 004 580**

AAPML (Association d'Aide aux Professionnels de santé et Médecins Libéraux)

LES 7 RESSOURCES DU PATIENT EN SOUFFRANCE

Dès lors que le diagnostic de souffrance au travail est posé le médecin prend en charge médicalement le patient en fonction de son état



*IRP : Instances Représentatives du Personnel

3 types de patients

I - LES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Ils dépendent :

- du régime général .
- du régime agricole = MSA
- des régimes spéciaux (EDF, GDF, Gens de mer...)

Ils sont régis par le code du travail

Interlocuteurs : médecin du travail et médecin conseil.

II - LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ils se répartissent en 3 catégories

- fonction publique hospitalière
- fonction publique d'Etat
- fonction publique territoriale

Interlocuteur : médecin du travail ou de prévention.

Attention : pour eux, il n'y a pas de médecin conseil.

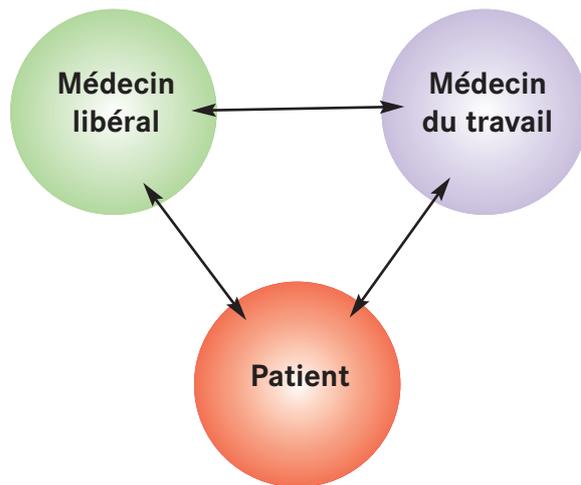
III - LES INDEPENDANTS

Artisans, commerçants, professions libérales...

Interlocuteur : médecin conseil.

Attention : pour eux, il n'y a pas de médecin du travail

Le Doc



Dès que vous repérez une souffrance au travail, adressez votre patient avec un courrier au médecin du travail.

S'il n'y a pas de médecin du travail, quelle qu'en soit la cause, orientez le patient vers l'inspection du travail (cf. p 18).

L'arrêt de travail

Il est recommandé aux médecins de préciser les éléments cliniques constatés justifiant l'incapacité temporaire de travail et permettant au service du contrôle médical d'être en mesure de mieux évaluer l'arrêt de travail. Les médecins doivent compléter cette rubrique avec précaution sans aller au-delà des constatations médicales qu'ils ont pu faire ; ils doivent en particulier éviter de mettre en cause des tiers sur la foi des déclarations du patient.

Le médecin traitant prescrit un arrêt de travail en fonction de la **capacité** du patient à effectuer un travail en raison de son état de santé.

Le médecin du travail étudie l'**aptitude** médicale d'un individu à occuper un poste précis dans un environnement donné.

Bon à savoir :

Dans le cas de la mise en place d'un temps partiel thérapeutique*, il est souhaitable d'envoyer le patient en visite de pré-reprise auprès du médecin du travail (voir p. 16).

*Ancien Mi-temps thérapeutique

L'accident de travail

Code SS - Article L411-1

L'accident du travail est défini par :

- 1- Un fait accidentel survenu sur le lieu du travail (ou sur le trajet)
- 2- Des liaisons imputables à cet accident, à décrire exhaustivement dans le Certificat Médical Initial.



Tout accident du travail peut faire l'objet d'une enquête par la CPAM afin de vérifier la **matérialité** du caractère accidentel.

En cas de désaccord, le patient a la possibilité de contester au :

- CRA, Commission de Recours à l'Amiable
- TASS, Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale.

Bon à savoir :

- La déclaration d'accident du travail est obligatoire pour l'employeur qui peut cependant émettre des réserves.
- En cas de refus de l'employeur, le patient peut effectuer seul la démarche auprès de son organisme de sécurité sociale.



Une **tentative de suicide** sur le lieu de travail sera déclarée en accident du travail. Hors lieu et temps de travail, elle peut être déclarée en accident de travail. Le médecin rédige un certificat médical en décrivant exhaustivement les lésions.



Toute maladie psychique d'origine professionnelle comme le **Burn-out** peut être déclarée en accident du travail s'il existe un élément déclencheur. Le cas échéant, elle peut être déclarée en maladie professionnelle hors tableau.

La maladie professionnelle (MP)

Conformément à l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale (CSS) : *"est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles [annexé au code de la sécurité sociale] et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau"*.

Si l'une ou plusieurs des conditions précitées ne sont pas remplies, la maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut toutefois être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

**Peut également être reconnue d'origine professionnelle, une maladie non désignée dans un tableau lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25% (article R.461-8).*

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse d'assurance maladie reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (dernier alinéa de l'article L.461-1 du CSS).

Au titre de l'année 2014 sur la région PACA :

- 131 dossiers ont été examinés au titre de la reconnaissance des MP hors tableau.
- 34 demandes concernaient des affections d'origine psychique.
- 6 dossiers ont été reconnus en MP hors tableau

Bon à savoir :

La souffrance au travail n'est pas inscrite dans un tableau de Maladie Professionnelle mais peut être reconnue d'origine professionnelle (voir *ci-contre). Dans cette circonstance, soyez très prudent et suivez bien nos recommandations lors de la rédaction du certificat.



INCAPACITE – INVALIDITE – INAPTITUDE HARCELEMENT

Ne pas utiliser ces mots "spécifiques" dans vos certificats, leur utilisation pourrait même être retenue contre vous.

Un certificat médical se doit de rester descriptif et CLINIQUE

Il a pour fonction d'aborder la PATHOLOGIE et NON la cause

Liste des maladies professionnelles :
www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html

RECOMMANDATIONS

Ne pas oublier de consulter :

Article 28 (article R.4127-28 du code de la santé publique) : *“La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite...”*

La signature d'un médecin bénéficie par principe d'un grand crédit, et toute erreur ou compromission de sa part fait, notamment au corps médical entier, un tort considérable...”

EXEMPLES À NE JAMAIS ÉCRIRE

~~Etat dépressif suite à des difficultés au travail~~

~~Etat dépressif suite à des problèmes professionnels~~

~~Etat dépressif suite à un harcèlement professionnel~~

Vous sortez de votre rôle de médecin.

Vous vous devez de rester factuel, de décrire un état clinique.

Vous ne devez pas introduire la notion de tiers.

Le médecin n'a pas à définir la cause.



Ecrire les mots : “Harcèlement moral”, c’est se substituer à la justice. Le harcèlement moral est une qualification juridique, ce n’est pas un diagnostic médical. Vous pouvez être accusé de diffamation.

Il ne faut décrire que l'état de santé du patient/salarié.



cerfa avis d'arrêt de travail initial de prolongation (*) **volet 1, à adresser au service médical**

n°10170*04

à adresser, dans les deux jours, à l'organisme d'assurance maladie, à l'aide de l'enveloppe M, le Médecin-Conseil (art. L.162-4-1-ter al., L.162-4-4, L.315-2, L.321-1-5, L.323-6, R.321-2, R.323-11-4, D.323-2, L.376-1, D.615-23 et D.615-42 du Code de la sécurité sociale)

l'assuré(e)

numéro d'immatriculation

NOM (surtout, si il y a lieu du nom d'épouse(m))

prénom

code de l'organisme de rattachement (voir votre attestation papier vitale)

adresse où le malade peut être visité (si différente de votre adresse habituelle) (1)

code postal ville n° de téléphone :

bâtiment : escalier : étage : appartement : code d'accès de la résidence :

(1) l'accord préalable de votre caisse est obligatoire si cette adresse se situe hors de votre département de résidence

activité salariée profession indépendante

sans emploi date de cessation d'activité précisez votre situation (voir notice 1)

l'arrêt prescrit fait suite à un accident causé par un tiers (voir notice 2) oui date non
 l'arrêt prescrit fait suite à une cure thermale oui non
 l'arrêt prescrit est en rapport avec l'affection pour laquelle vous êtes pensionné(e) de guerre oui non

(*) si la prolongation de l'arrêt est prescrite par un médecin autre que le médecin traitant ou le médecin qui a prescrit l'arrêt initial, cochez la case correspondante :

médecin remplaçant le médecin traitant ou le médecin prescripteur initial à l'occasion d'une hospitalisation

autre cas précisez et indiquez le motif :

l'employeur

nom, prénom ou dénomination sociale

adresse

n° téléphone : e.mail :

les renseignements médicaux

je, soussigné(e), certifie avoir examiné (nom et prénom) :
 et prescrit un arrêt de travail jusqu'au (en toutes lettres) :

sans rapport* en rapport* avec une affection visée aux articles L.324-1 et R.613-69 du Code de la sécurité sociale (voir notice 1)

sans rapport* en rapport* avec un état pathologique résultant de la grossesse (voir notice 4)
 * une des deux cases doit être obligatoirement cochée

sorties autorisées: oui à partir du non
 (l'assuré(e) doit être présent(e) à son domicile entre 9 et 11 heures et entre 14 et 16 heures. Voir notice 3)

par exception, pour raison médicale dûment justifiée, sorties autorisées sans restriction d'horaire :
 non oui à partir du (voir notice 3 bis)

reprise à temps partiel pour raison médicale à partir du (voir notice 3)
 (art. L.321-3 du Code sécurité sociale)

éléments d'ordre médical (voir notice 2) :

SYNDROME ANXIO-DEPRESSIF SUITE À HARCELEMENT PROFESSIONNEL

date

signature du praticien

cerfa avis d'arrêt de travail initial de prolongation (*) **volet 1, à adresser au service médical**

n°10170*04

à adresser, dans les deux jours, à l'organisme d'assurance maladie, à l'aide de l'enveloppe M, le Médecin-Conseil (art. L.162-4-1-ter al., L.162-4-4, L.315-2, L.321-1-5, L.323-6, R.321-2, R.323-11-4, D.323-2, L.376-1, D.615-23 et D.615-42 du Code de la sécurité sociale)

l'assuré(e)

numéro d'immatriculation

NOM (surtout, si il y a lieu du nom d'épouse(m))

prénom

code de l'organisme de rattachement (voir votre attestation papier vitale)

adresse où le malade peut être visité (si différente de votre adresse habituelle) (1)

code postal ville n° de téléphone :

bâtiment : escalier : étage : appartement : code d'accès de la résidence :

(1) l'accord préalable de votre caisse est obligatoire si cette adresse se situe hors de votre département de résidence

activité salariée profession indépendante

sans emploi date de cessation d'activité précisez votre situation (voir notice 1)

l'arrêt prescrit fait suite à une cure thermale
 l'arrêt prescrit est en rapport avec l'affection pour laquelle vous êtes pensionné(e) de guerre oui non
 oui non

(*) si la prolongation de l'arrêt est prescrite par un médecin autre que le médecin traitant ou le médecin qui a prescrit l'arrêt initial, cochez la case correspondante :

médecin remplaçant le médecin traitant ou le médecin prescripteur initial à l'occasion d'une hospitalisation

autre cas précisez et indiquez le motif :

l'employeur

nom, prénom ou dénomination sociale

adresse

n° téléphone : e.mail :

les renseignements médicaux

et prescrit un arrêt de travail jusqu'au (en toutes lettres) :

sans rapport* en rapport* avec une affection visée aux articles L.324-1 et R.613-69 du Code de la sécurité sociale (voir notice 1)

(voir notice 1)

une des deux cases doit être obligatoirement cochée

sorties autorisées: oui à partir du non
 (l'assuré(e) doit être présent(e) à son domicile entre 9 et 11 heures et entre 14 et 16 heures. Voir notice 3)

par exception, pour raison médicale dûment justifiée, sorties autorisées sans restriction d'horaire :
 non oui à partir du (voir notice 3 bis)

reprise à temps partiel pour raison médicale à partir du (voir notice 3)
 (art. L.321-3 du Code sécurité sociale)

éléments d'ordre médical (voir notice 2) :

SYNDROME ANXIO-DEPRESSIF

date

signature du praticien

S 3116 f

**Pour info :
 Formulation
 recommandée
 par l'HAS**

**Episode Dépressif
 Majeur**

Le certificat médical hors CERFA

Il n'est pas du tout recommandé.

La mention "... remis en main propre ..." est uniquement une clause de style, cette mention n'a aucune valeur sur le plan juridique.

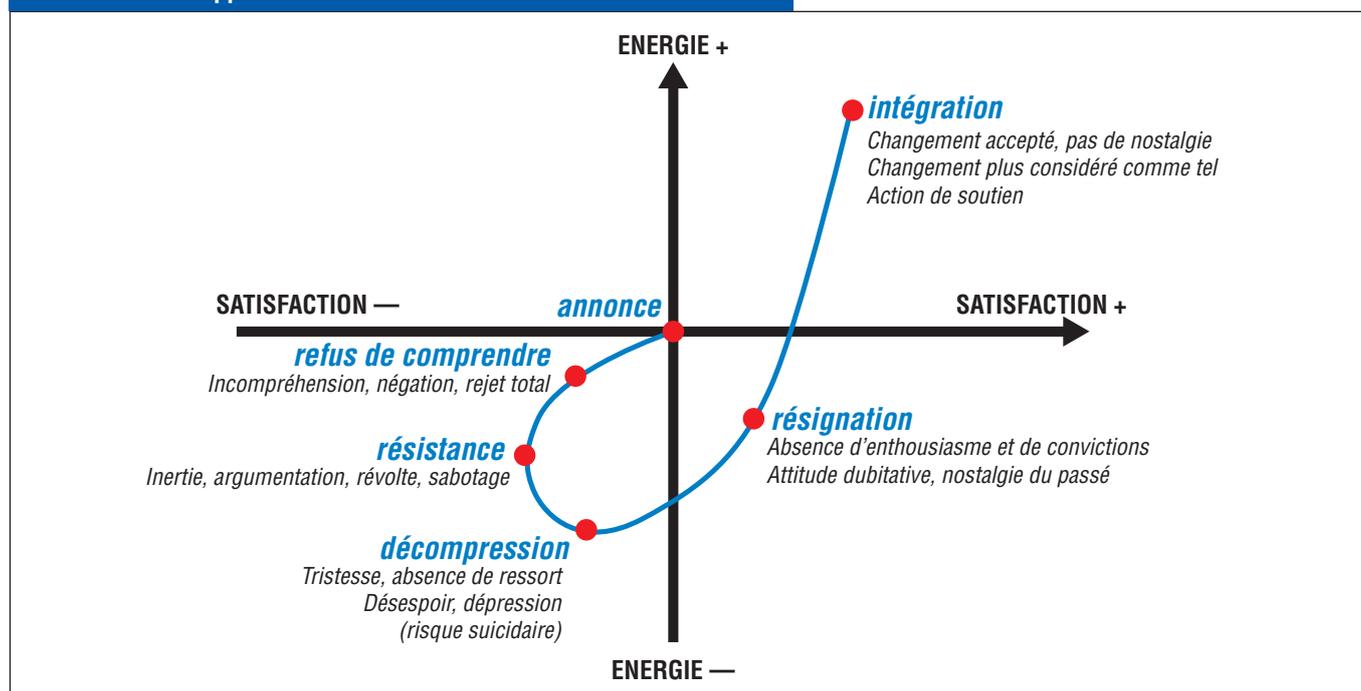
Si l'état du patient nécessite

- une interruption de travail > 6 mois ou
 - des soins continus d'une durée > 6 mois
- établir un Protocole de soins cerfa n° 11626*03 (le même que pour une ALD)

Devant une souffrance au travail qui risque de ne pas s'améliorer.

Penser à envoyer rapidement le patient en visite de pré-reprise (cf page 16)

Courbe du deuil applicable au travail



Gaillard JP. Un outil simple pour une approche efficace du deuil au cabinet du médecin généraliste. Revue médicale suisse. 17 janvier 2001, n° 2330

Le Médecin Conseil des travailleurs salariés

Le médecin conseil convoque les patients en arrêt de travail en fonction des éléments qu'il a à sa disposition. Celui-ci juge de la durée de l'Arrêt de Travail. Il peut adresser le patient au médecin du travail.

INVALIDITE de la Sécurité Sociale catégorie 1 – 2 – 3

Le médecin conseil se prononce sur la **capacité à exercer une profession**.

Il ne se prononce pas sur l'aptitude au poste de travail (cf p 16)

Quand et qui la demande ?

- **le patient** accompagné par le médecin traitant qui lui rédige un certificat médical pour appuyer sa demande.
- **le médecin conseil** pendant l'arrêt maladie, quand la pathologie est stabilisée et/ou quand les droits aux IJ sont épuisés.

Les catégories de pension d'invalidité (source AMELI)			
	CATEGORIE 1	CATEGORIE 2	CATEGORIE 3
Ma situation	Je suis capable d'exercer une activité rémunérée.	Je ne peux plus exercer d'activité professionnelle	Je ne peux plus exercer d'activité professionnelle et j'ai besoin de l'aide d'une tierce personne
Ma pension d'invalidité	Je perçois 30 % de mon salaire brut calculé sur les dix meilleures années d'activité salariale	Je perçois 50 % de mon salaire brut calculé sur les dix meilleures années d'activité salariale	Je perçois 50 % de mon salaire brut calculé sur les dix meilleures années d'activité salariale et une majoration pour la prise en charge de la tierce personne

NB : Les pensions d'invalidité sont toujours attribuées à titre temporaire



Le passage en invalidité met fin à l'arrêt maladie (et donc à la justification d'absence de l'entreprise). Le patient sera donc obligatoirement revu pour une visite de reprise à la demande de l'employeur.

2 possibilités :

- **le patient peut être déclaré apte** (même en invalidité 2 et 3) et reprendre une activité professionnelle. Cette reprise peut se faire à temps partiel (le patient perçoit sa pension d'invalidité) ou à temps complet (la pension est suspendue mais peut reprendre à tout moment sur demande du patient auprès de la CPAM).

- **Le patient est déclaré inapte** (voir procédure page 18)

Le patient peut se soustraire à cette visite (pour rester notamment dans les effectifs de l'entreprise) s'il précise par écrit à son employeur le souhait de ne pas reprendre ou s'il envoie seulement la partie employeur de l'arrêt maladie pour justificatif d'absence.



L'invalidité Sécurité sociale est à différencier du taux d'incapacité.

En fonction du taux d'incapacité, le patient peut percevoir une allocation : l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).

Le Médecin du travail



RAPPEL : ne concerne pas les travailleurs indépendants

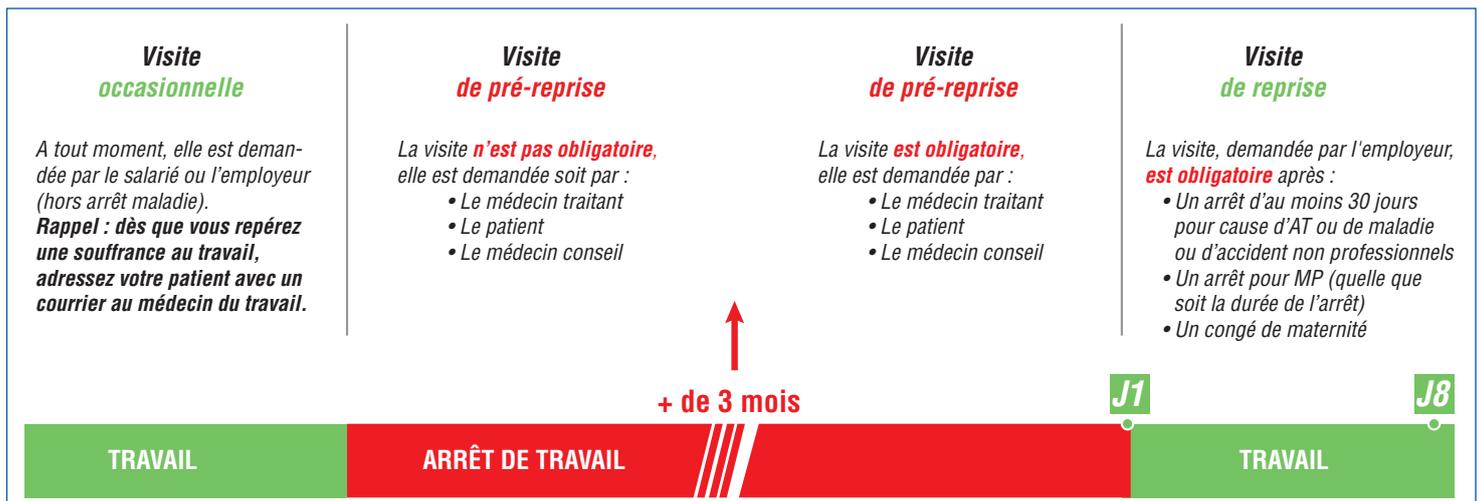
Chaque salarié a les coordonnées de son médecin du travail sur l'avis d'aptitude au poste de travail remis à la fin de la visite d'embauche, de chaque visite périodique ou de la visite de reprise.

MISSIONS ET PRÉROGATIVES du médecin du travail

- Eviter l'altération de l'état de santé des salariés du fait de leur travail
- Conseiller du salarié et de l'employeur, alerte collective à l'employeur
- Maintien dans l'emploi
- Actions en milieu de travail
- Suivi médical en relation avec le travail

Bon à savoir :

Tous les services de santé au travail interentreprises (SSTI) sont organisés en équipes pluridisciplinaires animées par le médecin du travail, qui comportent généralement des psychologues et des ergonomes.



APTITUDE OU INAPTITUDE MÉDICALE au poste de travail

Cette décision est dévolue au Médecin du travail.

Elle ne peut être prononcée lorsque le patient est en arrêt de travail.

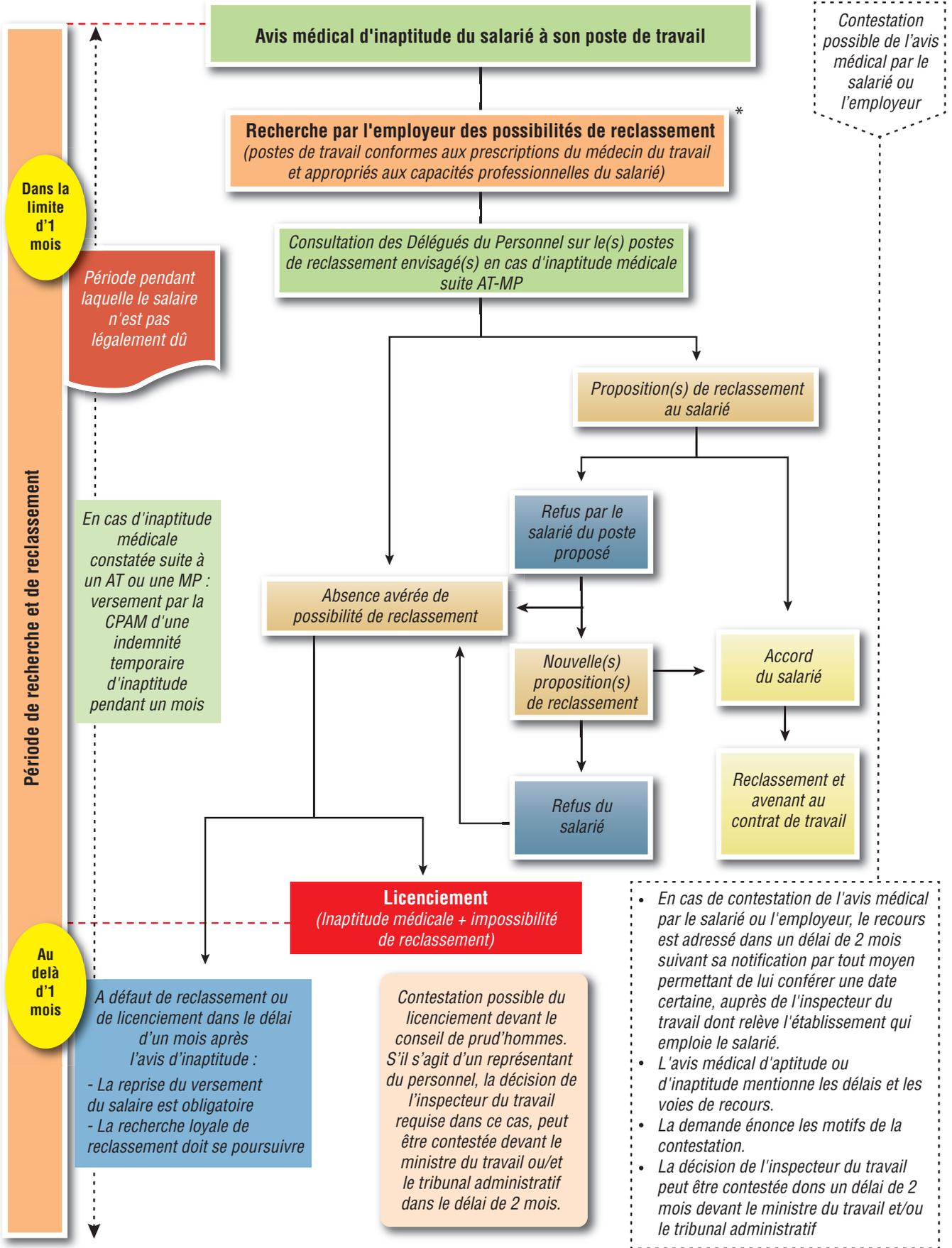
Il faut que :

- 1 - le patient ait repris le travail,
- 2 - l'employeur ait demandé une visite de reprise (dans les 8 jours)

3 - c'est seulement lors de cette visite que le Médecin du travail pourra prononcer l'inaptitude ou non.

Remarque : L'inaptitude au poste de travail est prononcée en dernier recours si l'état de santé du salarié est dégradé, ET en cas d'échec :

- de l'adaptation de poste,
- ou de modifications efficaces sur l'organisation du travail...



Dans la limite d'1 mois

Période pendant laquelle le salaire n'est pas légalement dû

Période de recherche et de reclassement

En cas d'incapacité médicale constatée suite à un AT ou une MP : versement par la CPAM d'une indemnité temporaire d'incapacité pendant un mois

Au delà d'1 mois

A défaut de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois après l'avis d'incapacité :

- La reprise du versement du salaire est obligatoire
- La recherche loyale de reclassement doit se poursuivre

Licenciement
(Inaptitude médicale + impossibilité de reclassement)

Contestation possible du licenciement devant le conseil de prud'hommes. S'il s'agit d'un représentant du personnel, la décision de l'inspecteur du travail requise dans ce cas, peut être contestée devant le ministre du travail ou/et le tribunal administratif dans le délai de 2 mois.

- En cas de contestation de l'avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de 2 mois suivant sa notification par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, auprès de l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié.
- L'avis médical d'aptitude ou d'incapacité mentionne les délais et les voies de recours.
- La demande énonce les motifs de la contestation.
- La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de 2 mois devant le ministre du travail et/ou le tribunal administratif

* Sauf en cas d'incapacité médicale suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, si l'avis du médecin du travail mentionne que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (Loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite "Loi Rebsamen")

L'Inspection du travail

EN PRATIQUE

Vous pouvez recommander à votre patient de s'adresser à l'Inspection du travail en cas d'entorses aux droits fondamentaux comme :

- **L'absence de médecin du travail**
- **Une forte suspicion de :**
 - **discrimination**
 - **harcèlement moral ou sexuel**
 - **violence**
 - **atteinte à la dignité**

Ses Missions

L'inspection du travail a plusieurs missions :

- contrôler l'application de la réglementation du travail dans les entreprises (salariés de droit privé), en vérifiant notamment le respect des droits fondamentaux : paiement des salaires, des heures supplémentaires ou complémentaires, contrôle de la durée du travail, existence et bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, respect des règles générales et précises en matière de sécurité, suivi médical des salariés par un service de santé au travail, ...
- informer et conseiller les salariés, leurs représentants ainsi que les employeurs sur leurs droits et obligations et participer aux réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), lorsque l'instance existe,
- rendre des décisions dans certains cas (licenciement des représentants du personnel, dérogation à la durée du travail...),
- faciliter la conciliation, notamment lors des conflits collectifs du travail.

En revanche, l'inspection du travail n'est pas habilitée à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil des prud'hommes est compétent dans ce domaine.

Ses prérogatives

Pour exercer ses missions l'inspection du travail dispose de certaines prérogatives :

- droit d'entrée et de visite dans les établissements, sans obligation d'avertir l'employeur préalablement,
- droit d'enquête dans le respect de la confidentialité des plaintes reçues (cf. encart ci-dessous),
- droit d'obtenir communication de documents justificatifs et de prescrire des vérifications pour compléter ses constats.

Confidentialité de la plainte (Article 15 de la Convention OIT n°81)

“sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les IT (...) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection suite à une plainte”.

Ses moyens juridiques

En fonction des situations constatées, les agents de contrôle de l'inspection du travail utilisent différents moyens juridiques qui vont de la lettre d'observations au procès-verbal (PV) :

- les observations : il s'agit d'un courrier adressé après le contrôle afin que le chef d'entreprise se mette en conformité. Chaque année 2/3 de ces observations concernent la santé-sécurité
- les mises en demeure : elles concernent la mise en conformité de locaux de travail, assortie d'un délai de réalisation, ou des demandes de vérification (électricité, équipement de travail, ventilation...).
- les sanctions administratives entraînant des amendes financières : elles sont applicables depuis début 2015 et concernent le non-respect des durées maximales de travail, des temps de repos, les salaires minimum et les règles d'hygiène.
- les procès-verbaux : dans certains cas, les agents de contrôle relèvent les infractions par procès-verbal. Celui-ci est transmis au procureur de la République. La plupart des infractions en droit du travail relèvent du tribunal correctionnel. Chaque année plus d'un quart des PV porte sur la santé-sécurité ; certains relèvent d'infractions caractéristiques de harcèlement moral, harcèlement sexuel, discrimination ...

Les possibilités d'actions de l'inspection du travail sur le champ de la souffrance au travail

Les modalités d'actions de l'inspection du travail seront différentes en fonction de la caractérisation des situations de travail rencontrées :

- Si les éléments recueillis ne suffisent pas à caractériser une infraction prévue par le code du travail (type harcèlement, discrimination, ...), mais qu'ils mettent en lumière des problématiques autour :
 - des exigences du travail et de l'organisation
 - du management et des relations de travail
 - des attentes et des valeurs des salariés
 - des changements dans le travail, ...

l'agent de contrôle de l'inspection du travail pourra poursuivre son investigation, de façon plus collective, en interpellant l'employeur sur ses obligations générales en matière de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés (cf. fiche employeur) et d'évaluation générales des risques psychosociaux.

POUR MÉMOIRE

Pour relever un PV pour harcèlement moral présumé d'un salarié, les éléments constitutifs du harcèlement doivent être constatés et objectivés :

Dégradation des conditions de travail

Agissements répétés

Agissements précis susceptibles de :

- Porter atteinte aux droits et à sa dignité
- Altérer la santé physique ou mentale
- Compromettre l'avenir professionnel

Le caractère intentionnel est nécessaire (Art 121-3 du code pénal)

"Pas de crime ni délit sans intention de le commettre"

- Si à l'issue du ou des entretien(s) avec le (ou les) salariés exprimant une souffrance au travail, de l'examen des pièces constitutives du dossier et de sa connaissance générale de l'entreprise, l'agent de l'inspection du travail estime disposer de suffisamment d'éléments constitutifs d'une infraction, il décidera de l'opportunité (ou non) des suites données : il pourra relever le (ou les) infraction(s) commise(s) par procès-verbal (PV), adresser son PV au procureur, seul décideur de la poursuite (ou non) des infractions à l'encontre du responsable des faits.

Ainsi, il est important de garder en mémoire, que l'expression d'un malaise individuel peut être révélateur de problèmes plus collectifs ; en ce sens il convient alors d'explorer un ensemble d'éléments permettant de disposer d'éclairage par exemple sur : le contexte de la crise, les contraintes et les tensions existant dans l'activité de travail, les raisons des difficultés traversées par les collectifs de travail, les équipes, la charge de travail, le fonctionnement des organisations, l'état des relations de travail et la qualité du dialogue social, ...

L'employeur

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés et doit tout mettre en œuvre pour y arriver. Il a une obligation de **Moyens** et de **Résultats**.

Pour ce faire, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (Art.L.4121-1) :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation
- **Une organisation et des moyens adaptés**

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les notions de **souffrance au travail** ou de **risques psychosociaux** ne sont pas explicitement évoquées dans le code du travail. Pour autant, l'employeur se doit d'évaluer l'ensemble des risques professionnels auxquels ses salariés sont exposés, afin de protéger leur santé et sécurité. A ce titre, il met en place les mesures de prévention permettant d'éviter l'apparition de risques psychosociaux ou de souffrance au travail notamment en respectant les articles suivants du code du travail (Art. L. 4121-2) :

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source

- **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des **méthodes de travail et de production**, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et **de réduire les effets de ceux-ci sur la santé**
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, **l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales** et l'influence des facteurs ambiants
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

L'employeur doit décrire et évaluer les risques professionnels dans son entreprise et prendre les mesures de prévention nécessaires de manière à supprimer voire limiter ces risques.

Il consigne le tout dans un document appelé : **Document unique d'évaluation des risques**, consultable notamment par les salariés et le médecin du travail.



Le délégué du personnel et/ou le CHSCT

Bon à savoir :

Entreprise de plus de 20 salariés : DP (Délégué du Personnel)

Entreprise de plus de 50 salariés : CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Ces interlocuteurs sont élus par le personnel. Ils jouent un rôle important en cas de problèmes relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés dans les entreprises. Ce sont des salariés "protégés", c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas les licencier sans l'autorisation préalable de l'Inspection du Travail. Ils peuvent intervenir ou témoigner en faveur d'un collègue.

Quelques missions du CHSCT en lien avec l'organisation du travail et la souffrance des salariés

- "Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure" (extrait Art. L. 4612-1).
- "Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail" (extrait Art. L. 4612-2) ; il donne un avis sur le contenu du document unique d'évaluation des risques dont l'existence reste de la responsabilité de l'employeur.
- "Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé". (Art. L. 4612-3)
- "Etre consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la

modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail"

(Art. L. 4612-8).

- Il peut faire appel à un expert agréé (L. 4614-12):
 - 1^o) Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
 - 2^o) En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Quelques missions des Délégués du Personnel (DP) en lien avec l'organisation du travail et la souffrance des salariés

- Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT (L. 4611-3).

• Les DP sont élus par le personnel dans tous les établissements d'au moins 11 salariés (L. 2312-1) ; les missions qui sont dévolues aux DP, sont (L. 2313-1) :

- 1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- 2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Protection des DP et membres élus au CHSCT

Les membres des CHSCT et DP bénéficient de protection au niveau code du travail notamment durant l'exercice de leur mandat ; leur licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail et enquête.

Quelques modalités d'actions pour les DP/CHSCT

Lorsque qu'un ou plusieurs salariés donnent leur consentement aux représentants du personnel (DP ou CHSCT), afin que leur situation personnelle puisse être évoquée, plusieurs types possibles d'actions sont envisageables selon le cas et l'urgence de la situation :

- Enquête conjointe DP (ou CHSCT) / Employeur
- Accompagnement du salarié à un entretien avec sa hiérarchie
- Accompagnement du salarié auprès des services de l'inspection du travail/saisine de l'inspection du travail
- Accompagnement du salarié dans la saisine du médecin du travail,
- ...

Un rôle spécifique des DP en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (L. 2313-2)

Si un DP constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.



Les Syndicats et leurs représentants

Les DS (Délégués Syndicaux) font partie des IRP "Instances Représentatives du Personnel" au même titre que :

- les DP (Délégués du Personnel)
- le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)
- le CE (Comité d'Entreprise)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans les entreprises de plus de 10 salariés (sous certaines conditions prévues dans le code du travail), les DS sont des personnes ressources, en cas de conflit. Ils ne sont pas élus mais désignés par leur syndicat. Ils sont généralement bien informés des procédures relatives à la législation du travail.

Ils peuvent accompagner les salariés dans leurs démarches et les conseiller utilement, compte tenu de leur bonne connaissance de l'entreprise et de leur expérience. Les syndicats peuvent également contribuer à l'amélioration des conditions de travail en alertant une Direction d'entreprise sur la récurrence de problèmes individuels.

Par ailleurs, les accords d'entreprise (prévention de la pénibilité, prévention des risques psychosociaux, qualité de vie au travail, ...) se négocient et se signent entre employeur et syndicats de l'entreprise.



Les Consultations Professionnelles dans le cadre de la souffrance au travail

La consultation de pathologie professionnelle

Elle est peu connue.

Dans les Bouches-du-Rhône elle est :

- portée par l'APHM
- organisée en réseau
- chargée du rôle de veille pour les pathologies émergentes

Consultations spécialisées :

- Recherche d'un lien maladie - travail (curriculum labori)
- Prise en charge médico-sociale des patients en appui aux médecins du travail et aux médecins de soins.

Contact : Pr Marie-Pascale LEHUCHER-MICHEL
Hôpitaux de la Timone
Consultation de pathologie professionnelle
264, rue Saint Pierre - 13385 Marseille

Tél : 04 91 38 50 90
Fax : 04 91 38 48 17

La consultation de souffrance professionnelle

Dans les Alpes Maritimes

Consultations de post-urgence ou de semi-urgence programmées

Prise en charge de crises centrées sur l'activité, thérapeutiques si nécessaire, mise en lien avec les différents professionnels indispensables au suivi.

Contact : Dr Catherine THIERY – Psychiatre
CHU de NICE – Hôpital Pasteur II
Consultations de souffrance professionnelle
Service des consultations de post-urgence psychiatriques du Dr Frédéric JOVER – Polyclinique

Tél : 04 92 03 33 32
04 92 03 33 58
04 92 03 33 55



Cadre législatif

Le cadre est différent suivant les secteurs, dans lesquels travaillent les personnes concernées :

Salariés relevant du SECTEUR PRIVÉ

Le Code du travail y est applicable

Cas particulier de harcèlement moral ou sexuel

Seules les infractions relevant de cas de **harcèlements** (moral ou sexuel) font l'objet de **dispositions particulières** au niveau du code du travail et l'employeur doit prendre les mesures de prévention pour y remédier ; l'employeur, qu'il en soit ou non informé, engage alors sa responsabilité et devient pénalement responsable et condamnable, en cas d'inaction si de telles infractions étaient finalement caractérisées.

Pour mémoire (quelques extraits d'articles du code du travail)

L. 1152-1 : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- L. 1153-1** : Aucun salarié ne doit subir des faits :
- 1° Soit de **harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
 - 2° Soit assimilés au **harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de pression grave,

même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Extrait L. 1152-4 : ... L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de **harcèlement moral**. ...

Extrait L. 1153-5 : ... L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de **harcèlement sexuel**, d'y mettre un terme et de les sanctionner ...

L. 1152-5 : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

L. 1153-6 : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

L. 1152-6 : Une **procédure de médiation** peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Extrait L. 1155-2 : Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail ...

Agents de la FONCTION PUBLIQUE

La carrière des fonctionnaires est régie par des statuts législatifs et réglementaires élaborés pour les trois Fonctions publiques : Etat, Territoriale et Hospitalière.

Sauf textes spécifiques, les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité (issues du Code du Travail) demeurent également applicables aux agents de la fonction publique.

A noter que certains corps de la fonction publique (ex : la magistrature) ont adapté les statuts de la fonction publique à leurs spécificités. Dès lors, les règles et procédures prévues en matière d'hygiène et sécurité au travail peuvent varier en fonction du corps et du ministère d'appartenance de l'agent.

Ainsi pour chaque situation, il convient d'identifier la procédure prévue par les différentes règles applicables à la profession.

La voie hiérarchique est généralement instituée en préalable.

En cas de litige, le tribunal administratif est le seul compétent pour traiter les demandes des agents publics. Des sanctions disciplinaires sont encourues pour les auteurs, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales en cas de dépôt de plainte. (CF : articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Modus operandi lorsque le Procureur de la République est saisi de plainte pour harcèlement moral ou sexuel

- 1- Il vérifie que les faits correspondent à la définition légale,
- 2- Il fait entendre le plaignant par un service d'enquête,

- 3- Il fait entendre les témoins (camarades, supérieurs, proches ...etc...)
- 4- Il fait vérifier si le plaignant a consulté un médecin, et s'il a bénéficié d'arrêts de travail (Combien et pour quelles durées ?)
- 5- Il se fait remettre les éventuels certificats médicaux pour annexion à la procédure, et oriente le plaignant vers l'Unité Médico Judiciaire (UMJ) dépendant de l'Institut Médico Légal (IML situé au CH La Timone) afin qu'un médecin légiste procède à un examen médico-légal destiné notamment à évaluer l'ITT (Incapacité Totale de Travail) éventuellement subie. (qui constitue une des circonstances aggravantes du harcèlement moral - cf : infra)

L'enquêteur a ainsi accumulé des éléments pour savoir si la plainte et ses conséquences psychologiques et/ou physiques sont en relation avec un comportement d'une victime de harcèlement moral ou sexuel ?

Il peut alors procéder à l'audition du ou des auteurs présumés, et éventuellement à leur confrontation avec la victime et les témoins.

C'est au vu du résultat de cette enquête que le Procureur de la République va décider de la suite judiciaire qu'il donnera à la plainte.

Le terme "HARCELEMENT" est une définition juridique donnée par le législateur. Le parquet ne donne la qualification de harcèlement qu'après avoir analysé les fautes au regard de la loi.

Bon à savoir : Distinction entre droit pénal et droit civil

En droit civil (ou droit commun) : il y a indemnisation des victimes.

En droit pénal : il y a condamnation (avec casier judiciaire) de l'auteur des actes commis (délits), en cas de non-respect des règles établies ; le plaignant a aussi vocation à obtenir une indemnisation par l'obtention de dommages intérêts si la culpabilité de l'auteur des faits est reconnue par le Tribunal.



LES TEXTES APPLICABLES

Harcèlement sexuel.

Article 222-33 (code pénal)

Créé par Loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1

- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Harcèlement moral.

Article 222-33-2 (code pénal)

Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son

avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article 222-33-2-1 modifié par loi n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

Le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail et de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours.

Les mêmes peines sont encourues lorsque cette infraction est commise par un ancien conjoint ou un ancien concubin de la victime, ou un ancien partenaire lié à cette dernière par un pacte civil de solidarité.

Article 222-33-2-2 Créé par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 41

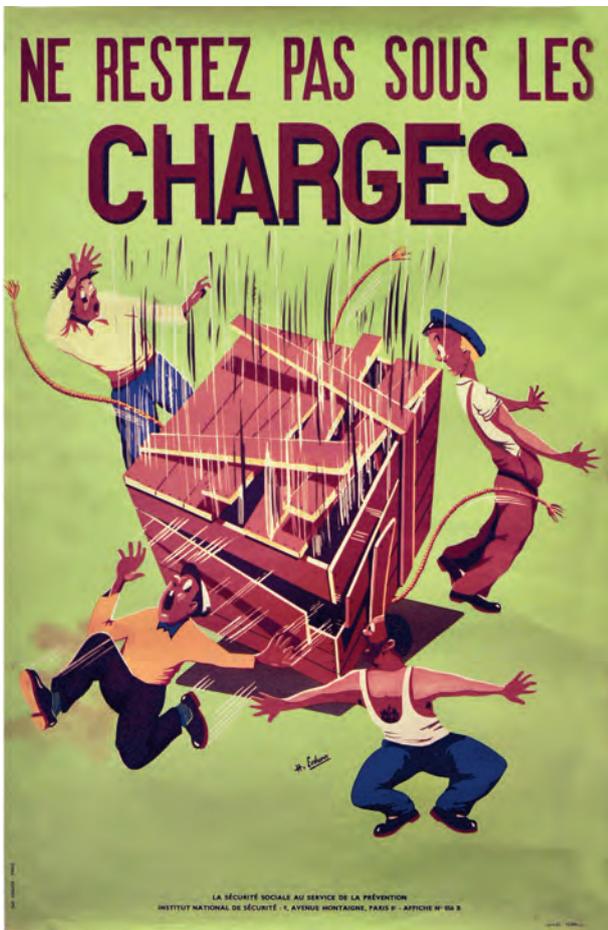
Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

- 1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- 2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Quelques liens utiles...

- **AMELI**
www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/invalidite.php
- **RESEAU ARACT** (Agence Régionale pour l'Améliorations des Conditions de Travail)
www.actmediterranee.fr
- **ARS PACA** (Agence Régionale de la Santé)
www.ars.paca.sante.fr
- **CARSAT SUD-EST** (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)
www.carsat-sudest.fr/entreprises/prévenir-les-risques-professionnels/risques-psychosociaux.html
- **DIRECCTE PACA** (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)
Risques psychosociaux
www.sante-securitepaca.org/risques_prevention/risques_psychosociaux/index.php
- **HAS** (Haute Autorité de Santé)
www.has-sante.fr
- **INRS (Institut national de recherche et de sécurité)**
Tableau des maladies professionnelles :
www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html
- **LEGIFRANCE**
<http://www.legifrance.gouv.fr>
- **MSA (Mutualité Sociale Agricole)**
Santé-Sécurité au Travail des exploitants, salariés, employeurs et chefs d'entreprises agricoles.
<http://referances-sante-securite.msa.fr>
- **ORS PACA** (Observatoire Régional de la Santé)
www.orspaca.org
- **PRESANSE** (Prévention Santé Sud Est)
Association des services de santé au travail PACA Corse
www.presanse.org
- **Rapport GOLLAC**
www.travailler-mieux.gouv.fr/Mesurer-les-facteurs-psycho-sociaux.html
- **SISTE PACA** (Système d'information en Santé, Travail et Environnement)
Site ressource sur les maladies liées au travail, dédié aux médecins, notamment sur la souffrance liée au travail
www.sistepaca.org/01c-souffrance.htm



Ont participé à la réalisation de ce guide :

Les élus de l'URPS Médecins Libéraux PACA,
membres du Copil Maltraitance
Dr Jean-François GIORLA - Président de l'URPS ML PACA
Dr Rémy SEBBAH - Secrétaire de l'URPS ML PACA
Dr Richard BOVET - Secrétaire adjoint de l'URPS ML PACA
Dr Isabelle LECLAIR - Coordonnateur du copil
Les Drs Nadine BESSON, Danielle COLONGEON,
Paul FREDENUCCI, Wilfrid GUARDIGLI,
Jean-Claude GUEGAN, Hani HOBALLAH

Magistrat du Parquet de Marseille
Mr Jean-Jacques FAGNI, Procureur de la République adjoint,

Conseil Régional de l'Ordre des Médecins
Dr Jean-Luc LE GALL - Président du CROM PACA

Agence Régionale de Santé PACA
Mme Nicole MIROGLIO

Direction Régionale du Service Médical
de l'Assurance Maladie PACA-Corse
Dr Annick PIALOT - Médecin chef
Dr Monique RIVAS - Médecin chef

Observatoire Régional de la Santé PACA -
Système d'Information en Santé, Travail et
Environnement PACA (SISTE PACA)
Dr Pierre VERGER
Dr Sandrine NUNES ARNAUD

Régie des Transports de la ville de Marseille (RTM)
Dr Sophie DUMAS - Service de santé au travail GIMS
Mr Eric SEMPÈRE - Analyste du Travail

Direction régionale des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du travail
et de l'emploi PACA (DIRECCTE)
Mme Sandrine MOCAER

Médecin du travail du GIMS, référente de la
commission RPS
Dr Dominique BELLEZZA

Administrative
Mme Assia CHIKH

UNION RÉGIONALE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ



37/39 Bd Vincent Delpuech - 13006 Marseille
Tél : 04 96 20 60 80 - Fax : 04 96 20 60 81
www.urps-ml-paca.org
contact@urps-ml-paca.org