

Liste des questions soulevées par l'épidémie Covid-19

Question	Commentaires
Doit-on contacter tous les salariés vulnérables avant une reprise d'activité ?	C'est l'employeur qui doit assurer, en amont de la reprise de son activité, une information précise à chacun de ses collaborateurs concernant 1) le fait qu'en cas de symptômes, le salarié doit se rapprocher de son médecin traitant, ainsi que 2) sur les vulnérabilités susceptibles d'entraîner un risque grave en cas de contamination par le coronavirus et en cas de doute, se rapprocher du médecin du travail. Il n'est pas question de revoir tout le monde, c'est matériellement impossible.
Peut-on s'opposer au retour au travail d'un travailleur vulnérable ?	Il n'appartient pas au médecin de santé au travail sauf danger pour les tiers, de s'opposer à la volonté d'un salarié de retourner à son travail, il lui appartient en revanche de l'informer des risques et des moyens pour s'en préserver et de tracer l'information délivrée. La recherche du consentement éclairé doit alors prévaloir. Le médecin de santé au travail peut proposer un poste aménagé moins exposé aux contacts avec le virus (L4624-3 CT)
Peut-on faire signer « une décharge » à un salarié dit « vulnérable » qui souhaite reprendre le travail malgré l'avis contraire du médecin du travail ?	Cf ci-dessus Une telle décharge n'aurait pas de valeur juridique. L'information du salarié sur les risques prime.
Peut-on forcer un travailleur à retourner au travail ?	Le médecin n'a pas ce pouvoir ni ce rôle. Il doit informer le travailleur des risques et des moyens de s'en préserver. Tant que le salarié est en arrêt de travail, on ne peut pas l'obliger à travailler. Le salarié est libre bien sûr de rencontrer son médecin traitant et solliciter un arrêt de travail ou rechercher avec son employeur une solution alternative (télétravail, rupture du contrat de travail) ...
Peut-on changer d'avis pour un même salarié dans le cadre de l'épidémie ?	On peut toujours changer d'avis dès lors que le raisonnement médical est argumenté, explicité et tracé, en fonction d'éléments nouveaux concernant le salarié ou les connaissances médicales sur le coronavirus SARS-CoV-2.
Doit-on ou peut-on prendre en compte le risque de contagion lié à l'usage des transports en commun ?	Il faut distinguer les déplacements concernant les trajets domicile-travail donc hors du temps de travail effectif, et les déplacements, dans le cadre du travail, qui peuvent nécessiter l'utilisation de transports en commun dans certains métiers (aide à domicile par exemple) et les emplois qui comportent des déplacements (livreur, commercial...) Pour l'aptitude, le médecin du travail ne tient compte que des déplacements directement liés au travail et non le trajet domicile travail. Quoiqu'il en soit, le médecin se doit d'informer des risques et des moyens de s'en préserver
Un médecin du travail peut-il être mis en cause en cas de mauvaise évaluation de la vulnérabilité d'un	La mise en cause est toujours possible. En revanche l'étude de la jurisprudence est très rassurante pour les médecins du travail exceptionnellement condamnés.
travailleur au regard des risques réels ?	La mise en cause suivra des règles spécifiques en fonction de la responsabilité recherchée (pénale, civile, déontologique), suivant le statut du salarié (s'il est fonctionnaire ce sera encore différent) et le statut du médecin du travail. Les procédures en indemnisation visent à solliciter des dommages et intérêts pour réparer un dommage et nécessitent de prouver la faute, le dommage et surtout le lien de causalité entre les deux, ce qui est très compliqué en médecine du travail. Donc le médecin du travail, comme tout médecin, doit donner son avis en fonction des données acquises de la science qui sont, il faut l'avouer, très mouvantes en ce contexte épidémique

Le médecin est-il responsable s'il « laisse travailler » des travailleurs dans l'entreprise alors qu'il sait que les conditions de travail y sont dangereuses ?	Le médecin du travail ne délivre pas d'avis d'aptitude collectif mais est soumis à un devoir de signalement (art L 4624-9 CT) et d'information des salariés et de l'employeur
Le médecin doit-il « convoquer » des salariés que l'employeur lui aurait désigné comme « vulnérables » et en arrêt ?	Il ne s'agit pas d'une « convocation » mais il s'agit de mettre en place la séquence : appel de l'employeur qui doit demander au salarié de se rapprocher du SST (initiative du salarié car arrêt de travail ou demande de visite de reprise si reprise de travail envisagée ou visite occasionnelle en dehors d'un arrêt maladie) puis téléconsultation ou consultation physique. Le médecin du travail peut, par ailleurs, s'il a connaissance de certaines vulnérabilités, contacter avec son équipe pluridisciplinaire lesdits salariés pour les informer, les conseiller.
Un médecin du travail peut-il refuser de participer directement à la réalisation des tests biologique si elle organisé par l'État ?	Non. Le médecin du travail doit répondre aux réquisitions éventuelles émanant du préfet, représentant de l'État. L'article 2 de l'Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 disposait que le médecin du travail participe à la réalisation des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail. Aucune parution d'un quelconque arrêté en ce sens. Cette disposition légale n'est donc pas effective.
Le médecin peut-il refuser d'effectuer à la demande de l'employeur des prises de température ?	Même si une telle mesure est prévue dans le règlement intérieur et/ou avec l'accord des représentants des salariés, le médecin du travail garde son indépendance dans le cadre de ses missions et n'a pas à accéder à une telle demande. Il reste indépendant et peut mettre en œuvre toute prescription qu'il juge cependant utile. La prise de température à l'entrée dans l'entreprise est en outre plus que discutable voire insécuritaire tant dans pour sa pertinence que pour les conséquences d'un refus du salarié et des conséquences juridiques (cf. Questions relatives à la responsabilité de l'employeur).
Le médecin du travail peut-il refuser de voir un salarié à la demande de l'employeur ?	Non, le médecin est conseiller de l'employeur et des salariés et à ce titre, il doit effectuer une visite occasionnelle à la demande de l'employeur en dehors de toute visite réglementaire prévue. Dans la mesure où l'adressage par l'employeur serait systématique, charge au médecin de formaliser une information sur la pertinence et l'intérêt de cibler cet adressage de façon à ce que celui-ci soit utile et faisable matériellement.
Le médecin peut-il effectuer une visite par téléconsultation sans visio ?	Par exception, il est envisageable que certaines visites, si elles ne peuvent être reportées, soient réalisées par tout moyen technique disponible si le médecin du travail s'est assuré que ces examens ne soulèvent pas de problèmes particuliers nécessitant un examen physique et qu'aucune solution de téléconsultation n'est disponible, dans l'objectif d'éviter au maximum les déplacements des salariés et les risques de contamination (17/04/2020 sur son site internet les conditions relatives à la téléconsultation. (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/services-de-sante-au-travail)). ⁹

<p>Peut-on faire des listings de personnes vulnérables ou non-vulnérables à l'employeur ?</p>	<p>Aucun listing nominatif des personnes vulnérables (ou non) ne doit être fourni à l'employeur par le médecin du travail. En revanche, le médecin du travail peut dresser ce listing pour le service de santé au travail et si l'effectif permet de respecter le secret, fournir des indications statistiques à l'employeur.</p> <p>Il peut être demandé aux salariés qui s'estiment vulnérables de solliciter le service de santé au travail et donc de rencontrer le médecin du travail qui pourra alors rechercher un poste moins exposé par exemple.</p>
<p>Doit-on communiquer à l'employeur des résultats biologiques ?</p>	<p>Aucune communication de résultat nominatif. Si l'effectif est suffisant pour respecter l'anonymat, des informations statistiques peuvent être fournies à l'employeur sur le pourcentage des salariés immunisés par exemple.</p>
<p>Viole-t-on le secret médical en formulant des préconisations qui amèneraient à penser que le travailleur est vulnérable et/ou contagieux ?</p>	<p>Des préconisations de changement de poste peuvent être effectuées. L'employeur pourra toujours faire des suppositions.</p> <p>Mais le médecin du travail ne devra pas indiquer si c'est en lien ou pas avec une vulnérabilité et encore moins le motif de cette vulnérabilité.</p> <p>La jurisprudence est très claire à ce sujet : « le médecin doit indiquer, dans les conclusions écrites qu'il rédige, les considérations de fait de nature à éclairer l'employeur sur son obligation de proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités et notamment les éléments objectifs portant sur ces capacités qui le conduisent à recommander certaines tâches ou, au contraire, à exprimer des contre-indications ; qu'une telle obligation, qui ne contraint pas le médecin à faire état des considérations médicales qui justifient sa position, peut être mise en œuvre dans le respect du secret médical » Conseil d'État, 1^{er} août 2013, n°341604</p>
<p>Un médecin du travail peut-il être en désaccord avec un certificat établi par un autre médecin ?</p>	<p>Bien sûr, mais il convient de respecter la confraternité.</p> <p>Le médecin du travail peut être en désaccord avec le médecin traitant du patient qui refuse de prescrire un arrêt de travail, ou avec le praticien conseil de la CPAM qui décide d'une aptitude au travail... Chacun doit se positionner suivant le contexte particulier dans lequel il œuvre (concrètement le code du travail pour le médecin du travail, le code de la sécurité sociale pour le praticien conseil...) tout en respectant la déontologie.</p>
<p>Quel risque pour le médecin du travail si l'intitulé de la visite de santé au travail est erroné : Visite d'embauche, VR, VPR, visite à la demande etc... ?</p>	<p>Le médecin du travail doit veiller à remplir correctement l'intitulé de la visite médicale.</p> <p>Mais ce qui importe réellement en matière de responsabilité, c'est ce qu'on y a inscrit, le respect des règles déontologiques et la pertinence et la précision des préconisations.</p>
<p>Le médecin du travail peut-il bénéficier d'une prise en charge au titre de l'activité partielle (chômage partiel) ?</p>	<p>NON, les services de santé au travail doivent être entièrement mobilisés pour mener les actions d'accompagnement et de conseil des employeurs et des salariés.</p> <p>Les SST doivent impérativement adapter leur activité et leur organisation, en privilégiant notamment le télétravail ; le recours aux téléconsultations ou à d'autres moyens techniques permettant de réaliser un suivi à distance dans des conditions garantissant la qualité des visites et la confidentialité des échanges ; la mise à disposition au profit d'autres services ou établissements de santé.</p>