

Le médecin du travail peut-il être sollicité dans un conflit ?

Réponse courte

Le médecin du travail peut être sollicité dans un conflit, dans les limites de sa **mission de prévention** définie à l'art. L.321-1 du Code du travail. Sa mission porte sur la surveillance médicale et la prévention des atteintes à la santé des salariés. Il peut alerter l'employeur sur les **conséquences sanitaires** d'un conflit (stress, anxiété) sans révéler d'informations couvertes par le secret médical.

Le médecin du travail n'est pas un médiateur et ne peut pas intervenir dans la résolution directe du conflit. Il peut toutefois constater l'**inaptitude temporaire** d'un salarié, recommander un aménagement de poste ou proposer une visite à la demande du salarié. L'employeur est tenu de prendre en considération ses recommandations conformément à son **obligation de sécurité** (art. L.312-1). La mise en place d'une cellule de soutien psychologique peut compléter son action.

Définition

Le médecin du travail est un **praticien spécialisé** rattaché au service de santé au travail dont la mission est de prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il intervient dans le cadre des examens médicaux périodiques, des visites de reprise et des visites à la demande, et peut émettre des recommandations d'aménagement de poste.

Conditions d'exercice

L'intervention du médecin du travail dans un contexte de conflit est encadrée par des principes stricts.

Condition	Détail
Mission préventive	Surveillance médicale et prévention des atteintes à la santé (art. <u>L.321-1</u>)
Secret médical	Les informations médicales ne peuvent être communiquées à l'employeur
Initiative	Peut être sollicité par l'employeur, le salarié ou la délégation du personnel
Visite à la demande	Le salarié peut demander une visite à tout moment auprès du service de santé au travail
Indépendance	Le médecin du travail exerce en toute indépendance professionnelle
Recommandations	Peut émettre des avis d'aptitude, d'inaptitude ou de restriction, contraignants pour l'employeur

Modalités pratiques

L'intervention du médecin du travail dans un conflit peut prendre plusieurs formes.

Intervention	Détail
Visite médicale	Examen du salarié pour évaluer l'impact du conflit sur sa santé physique et mentale
Avis d'aptitude	Constatation d'une aptitude avec restrictions ou d'une inaptitude temporaire au poste
Aménagement de poste	Recommandation de changement d'horaires, de lieu ou de conditions de travail
Alerte employeur	Signalement anonymisé d'un risque psychosocial dans un service sans identifier les individus
Orientation	Orientation du salarié vers un spécialiste (psychiatre, psychologue) ou vers la cellule de soutien
Rapport annuel	Intégration des risques psychosociaux identifiés dans le rapport annuel du service de santé

Pratiques et recommandations

Informer les salariés de leur droit de solliciter une visite auprès du médecin du travail à tout moment, en particulier lorsqu'un conflit affecte leur santé, sans que cette démarche ne puisse être reprochée par l'employeur.

Prendre en considération les recommandations du médecin du travail en matière d'aménagement de poste ou de restriction d'activité, car le refus de les appliquer engage la responsabilité de l'employeur au titre de l'obligation de sécurité.

Associer le service de santé au travail à la politique de prévention des risques psychosociaux, en lui communiquant les indicateurs d'absentéisme et de turnover par service, afin de permettre une détection précoce des situations à risque. Le lien entre burnout et harcèlement doit être particulièrement surveillé.

Respecter strictement le secret médical en ne demandant jamais au médecin du travail de révéler le contenu des consultations ou le diagnostic d'un salarié, y compris dans le cadre d'une enquête interne.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.321-1</u> Code du travail	Mission des services de santé au travail : surveillance médicale et prévention
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u> Code du travail	Mesures de prévention des risques professionnels
Art. <u>L.246-3</u> Code du travail	Obligations de l'employeur face au harcèlement moral

Le médecin du travail est un acteur clé de la prévention mais ne peut se substituer aux fonctions RH dans la gestion directe du conflit. Son intervention se situe exclusivement sur le plan de la santé au travail. Les employeurs doivent veiller à ne pas instrumentaliser le médecin du travail pour obtenir des informations sur la situation personnelle des salariés en conflit.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.