

Quand les symptômes liés à la Sep s'aggravent au point de troubler l'exercice professionnel, un interlocuteur souvent méconnu joue un rôle-clé : le médecin du travail. Médecin de rééducation au Centre médical Germaine Revel (69), puis médecin du travail à la fois dans un service de santé au travail et au sein du réseau Sep Rhône-Alpes au CHU de Lyon, Valérie Chipier décrit son rôle au côté du salarié.



VALÉRIE CHIPIER

« Le médecin du travail est garant de l'inviolabilité du dossier médical. »

Faire Face : La rencontre avec le médecin du travail est-elle obligatoire ?

Valérie Chipier : Outre la visite d'embauche durant la période d'essai, la visite médicale auprès du médecin du travail s'impose tous les deux ans minimum. Entre-temps, le salarié a le droit de demander une visite occasionnelle auprès du médecin du travail. L'employeur peut aussi "déclencher" une visite si l'état de santé de son salarié l'inquiète.

FF : Le salarié est-il contraint de dire au médecin du travail qu'il est atteint d'une Sep ? Et quels avantages a-t-il à le lui dire ?

V.C : La consultation médicale au travail est un contrat de confiance et un échange confidentiel entre le médecin et le salarié. Celui-ci n'est pas obligé de révéler son état de santé, mais il en tirera

de nombreux avantages, surtout lorsqu'il s'agit d'une maladie évolutive comme la Sep.

Une fois informé, le médecin du travail sera en effet mieux à même de réfléchir, avec le salarié, aux conséquences de l'évolution de sa maladie, tant sur le plan personnel en lien avec sa santé que sur le plan professionnel. Ensemble, ils peuvent penser aux alternatives possibles en cas d'aggravation.

FF : Le salarié doit-il informer son employeur de son état de santé ?


V.C : Non. Par définition, ce qui lie le salarié et l'employeur est un contrat de travail. C'est le rôle du médecin du travail de se porter garant de la santé du salarié. À ce titre, le médecin du travail est aussi le conseiller de l'employeur qui peut lui confier ses craintes. « *Je suis inquiet,*

monsieur untel a des difficultés à se relever de son fauteuil de bureau », me dira l'un d'entre eux, avant de me demander de rencontrer le salarié en question. Si je suis informée de la situation du salarié, je serai en mesure de rassurer l'employeur, sans pour autant déroger au secret professionnel.

FF : Dans quelle mesure le salarié est-il certain que son dossier médical ne sera pas divulgué à l'employeur ?

V.C : Le médecin du travail est avant tout un médecin. Par le secret médical et professionnel, il est garant de l'inviolabilité du dossier médical.

FF : Dans le cas où le salarié informe le médecin du travail de sa maladie, comment ce dernier peut-il agir ?

V.C : Une fois les choses dites, un vrai partenariat s'installe. 

☞ Le salarié reçoit d'abord toutes les informations sur ses droits au travail : démarche pour une reconnaissance qualité travailleur handicapé (RQTH), aménagement de poste et aides financières.

Personnellement, dès qu'un salarié m'annonce une Sep, et même si ses symptômes ne sont pas gênants, je lui conseille de demander une RQTH auprès de sa MDPH. Une fois obtenue, elle peut ne jamais lui servir, mais six mois ou trois ans plus tard, si une poussée provoque une perte de motricité, par exemple, je peux rapidement intervenir pour trouver une formation pour laquelle la RQTH rend le bénéficiaire prioritaire.

J'ai l'exemple d'un maçon d'une trentaine d'années qui travaillait sur des échafaudages. Atteint d'une Sep, il souffrait de troubles de l'équilibre et ne pouvait plus exercer ce métier. Une formation qualifiante rapidement mise en place lui a permis d'exercer un autre métier dans la même entreprise.

FF : Pouvez-vous intervenir pour l'obtention d'un temps partiel thérapeutique ou une demande de pension d'invalidité ?

V.C : Oui, après discussion avec le salarié, je peux appuyer une

La cessation totale d'activité n'est pas une fatalité

Si les arrêts de travail du salarié se répètent, un "temps partiel thérapeutique" (TPT), souvent appelé par abus de langage "mi-temps thérapeutique", est négociable avec le médecin conseil de la Sécurité sociale. Sans durée définie, avec le maintien complet du salaire, le but du TPT est de préparer en douceur la reprise de l'activité, tout en permettant d'évaluer les nouvelles capacités de travail. À tout moment, le médecin conseil peut décider d'un retour à un temps plein.

Par ailleurs, à l'expiration du temps maximal d'un arrêt maladie, soit trois ans, le passage en invalidité est accordé, ou non, par le médecin conseil, à l'initiative de celui-ci ou du salarié aidé de son médecin. La pension d'invalidité est attribuée aux personnes qui ont exercé une activité professionnelle pendant au moins un an, et au moins à mi-temps. Ce classement est révisable : l'assuré peut reprendre une activité à temps partiel et la pension sera réduite d'autant. Pour calculer son montant, mieux vaut prendre conseil auprès de l'assistante sociale de la Sécurité sociale.

demande auprès du médecin-conseil de la Sécurité sociale (*lire aussi encadré*).

FF : Quand l'employeur est informé de la Sep de son salarié, est-il tenu d'aménager le temps de travail et/ou le poste de travail ?

V.C : Absolument pas, c'est selon les symptômes et donc les besoins du salarié. L'employeur est tenu de le faire quand le médecin du travail le lui demande, car seul son avis est opposable à l'employeur. *A contrario*, une lettre d'un neurologue, par exemple, n'a aucune valeur.

Le médecin du travail vérifie ensuite que ses préconisations prescrites sur la fiche d'aptitude sont appliquées. Dans le cas contraire, soit l'employeur ne peut pas adapter le poste

du fait de la fonction et/ou de la configuration de l'entreprise et le salarié est déclaré inapte, soit l'employeur fait preuve de mauvaise volonté et la fiche d'aptitude a force de loi devant les tribunaux. Avant d'en arriver là, le médecin du travail entend les deux parties, mais, parfois, le conflit se résout devant les conseils de prud'hommes. ●

Propos recueillis par **Carole Bourgeois**
Photo **DR**