

# Recommandations sur les documents nécessaires pour l'évaluation du lien de causalité entre une affection psychique et les conditions de travail *par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)*



EN  
RÉSUMÉ

**AUTEURS :**

Groupe de travail sur les pathologies psychiques d'origine professionnelle, de la Commission des pathologies professionnelles du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social

Ce document présente les éléments à rechercher et à transmettre au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles afin que celui-ci puisse établir, ou pas, un lien direct et essentiel entre une affection psychique et l'activité professionnelle chez un salarié ayant déposé une demande de reconnaissance en maladie professionnelle.

**MOTS CLÉS**

Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles / maladie professionnelle / conditions de travail / psychopathologie / risque psychosocial

Ce texte n'est pas un rapport à visée scientifique mais un document pragmatique ayant pour objet de lister et expliquer le contenu, l'intérêt et la façon d'obtenir des documents informatifs à destination des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) pour donner un avis éclairé sur l'existence ou non d'un lien direct et essentiel entre une affection psychique et son travail chez un individu ayant déposé une demande de reconnaissance en maladie professionnelle.

Les informations proviennent de cinq sources :

- documents venant du médecin-conseil de l'organisme de Sécurité sociale chargé de l'instruction du dossier,
- documents issus de l'enquête administrative de l'organisme de Sécurité sociale,
- documents provenant du demandeur,
- documents provenant de l'employeur,
- documents provenant du médecin du travail.

### Recommandations sur les documents nécessaires pour l'évaluation du lien de causalité entre une affection psychique et les conditions de travail par les CRRMP

#### DOCUMENTS EN PROVENANCE DU MÉDECIN-CONSEIL

S'agissant d'une affection hors tableau, le rapport du service du contrôle médical destiné au CRRMP doit comprendre les éléments ayant permis au médecin-conseil de conclure qu'il s'agit d'une affection caractérisée et que le taux d'incapacité permanente prévisible est supérieur ou égal à 25 %.

Pour les affections psychiques, il est indispensable que l'examen réalisé par le médecin-conseil soit un entretien et non un examen sur pièces.

Ce rapport doit être rédigé comme une observation médicale c'est-à-dire qu'il doit reprendre les antécédents, personnels au moins, l'histoire actuelle, le résultat de l'examen réalisé par le médecin-conseil lui-même, l'évolution et le traitement.

À la fin de ce rapport, le médecin-conseil donne son point de vue sur le caractère professionnel probable, possible ou improbable de l'affection. Ce point de vue doit être motivé.

Un autre document médical indispensable transmis par le médecin-conseil est le compte-rendu de l'avis sapiteur quand il a été demandé. Cet avis sapiteur, dont l'importance est rappelée dans la première partie du rapport final du groupe de travail sur les pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle [1] doit être communiqué intégralement au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, la reprise d'extraits choisis dans le rapport du médecin conseil destiné au CRRMP n'étant pas suffisante.

D'autres documents doivent également, quand ils existent, être transmis au comité par le méde-

cin-conseil : certificats médicaux, ordonnances, bulletins de séjour hospitalier, comptes rendus d'hospitalisation et tous autres documents concernant la maladie en cours ou passée du patient. Cette transmission doit faire l'objet d'un relevé des pièces jointes.

#### DOCUMENTS EN PROVENANCE DU DEMANDEUR

Le demandeur de la reconnaissance en maladie professionnelle a souvent des arguments écrits à faire valoir. Il peut s'agir soit de documents médicaux soit de documents non médicaux ayant pour objet, de la part du demandeur, d'étayer son argumentaire.

#### DOCUMENTS EN PROVENANCE DE L'EMPLOYEUR

Le Code de la Sécurité sociale prévoit que le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles dispose d'un « rapport circonstancié du ou des employeur(s) de la victime décrivant notamment chaque poste de travail tenu par celle-ci depuis son entrée dans l'entreprise et permettant d'apprécier les conditions d'exposition de la victime à un risque professionnel ». Compte tenu du type de pathologie, il est particulièrement important que le comité puisse disposer de l'avis de l'employeur. À défaut de réception, en particulier du fait du délai d'un mois à compter de la demande de la caisse, le secrétariat du comité tente de l'obtenir dans un délai raisonnable avant l'examen en séance. Ce rapport peut être accompagné de tous les documents ou informations jugés nécessaires par l'employeur pour étayer son argumentaire.

#### DOCUMENTS EN PROVENANCE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le Code de la Sécurité sociale prévoit « un avis motivé du médecin du travail de la ou les entreprise(s) où la victime a été employée portant notamment sur la maladie et la réalité de l'exposition de celle-ci à un risque professionnel présent dans cette ou ces entreprise(s) ». L'apport du médecin du travail dans les pathologies d'origine psychique est particulièrement important. La fiche type envoyée aux médecins du travail pour le recueil de leur avis en cas de demande de maladie professionnelle relevant du CRRMP n'étant pas adaptée au cas particulier des affections psychiques, l'utilisation d'un document adapté à ce type d'affections est proposée (annexe 1).

Le médecin du travail peut y annexer des compléments s'il l'estime utile. Il peut s'agir par exemple de la fiche d'entreprise ou d'un éventuel écrit motivé et circonstancié sur des mesures visant à préserver la santé en présence d'un risque pour la santé tel qu'il est prévu à l'article L.4624-3 du Code du travail. À défaut de réception de l'avis du médecin du travail, en particulier du fait du délai d'un mois à compter de la demande de la caisse, le secrétariat du comité tente de l'obtenir dans un délai raisonnable avant l'examen en séance.

#### DOCUMENTS EN PROVENANCE DE SERVICES ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

#### L'IMPORTANCE DE L'ENQUÊTE

Bien que le temps pouvant être consacré à une enquête pour une

demande de maladie professionnelle soit variable et souvent court, il apparaît nécessaire de souligner ici l'importance que cette enquête revêt dans le cas très particulier d'une demande pour une affection psychique. Il n'est pas possible dans ces recommandations de fixer une durée minimale prescrite, non seulement en l'absence d'autorité pour le faire mais aussi parce que les dossiers à traiter sont des cas individuels très différents les uns des autres. Toutefois, les rédacteurs de ces recommandations insistent sur le fait que l'enquêteur doit disposer d'un temps suffisant pour effectuer un travail de qualité. En effet, les agents enquêteurs sont en contact direct avec l'employeur et la personne qui fait la demande et plus généralement avec le milieu dans lequel travaillent et vivent les personnes impliquées. Ce n'est pas le cas des membres du CRRMP qui n'ont à leur disposition que des informations fournies par des tiers. Il est rare que le patient et l'employeur puissent être entendus directement par le comité et ce n'est jamais le cas pour d'autres éventuels protagonistes.

## LE CONTENU

L'organisme de Sécurité sociale doit fournir un rapport de l'enquête réalisée par son agent affecté à cette activité. Cette enquête doit être particulièrement minutieuse et le rapport ne doit pas être la simple addition des avis recueillis. Il est demandé à l'agent enquêteur une description et une analyse détaillées des éléments concrets et factuels sur une situation précise, sans qu'il doive et puisse établir de lien de causalité. L'agent enquêteur ne possède pas l'ensemble du dossier (en particulier en ce qui concerne d'éventuels facteurs extra-professionnels ou antécédents médicaux, qu'il n'a pas qualité à rechercher de

façon active mais qu'il peut noter en cas de recueil de déclarations spontanées).

Le compte rendu de l'enquête doit permettre d'éclairer les membres du CRRMP pour qu'ils puissent déterminer si l'environnement professionnel est ou non délétère, en recensant les facteurs psychosociaux de risque. À cet effet les personnes détentrices d'informations utiles peuvent être le demandeur, sa hiérarchie, ses collègues de travail, les représentants du personnel.

L'enquêteur doit chercher :

- à reconstituer la chronologie des faits,
- d'éventuels événements traumatiques caractérisés dans le cadre professionnel (événements traumatiques marquants),
- la présence de violence sous toutes ses formes (comportements agressifs, avec violence verbale, humiliations, brimades, sanctions semblant injustifiées),
- une demande élevée (charge de travail excessive, pression du temps, demande psychologique élevée, demandes contradictoires) médiée par une faible latitude décisionnelle ou un faible soutien social.

Les membres du CRRMP ont besoin de connaître la situation du demandeur et le contexte pour donner leur avis.

## LA SITUATION DU DEMANDEUR

Il convient de connaître le poste de travail du demandeur et d'apprécier sa situation de travail individuelle au regard des facteurs de risque listés dans les éléments rapportés dans le rapport final de la commission des pathologies professionnelles sur les pathologies psychiques d'origine professionnelle [1] et le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du

Travail, de l'Emploi et de la Santé, dit rapport Gollac [2].

## Le travail

C'est la description du poste de travail, par la formation initiale nécessaire pour y accéder (et les formations continues éventuelles), par la fiche de poste, la quantité de travail, le mode de rémunération, la mono ou polyvalence.

## La situation individuelle du demandeur

S'ajoutent à cette description d'un poste des éléments sur la personne qui l'occupe, l'ancienneté dans la carrière, l'ancienneté au poste, les évaluations individuelles.

Viennent ensuite les caractéristiques du travail habituel effectué, selon la définition d'une maladie professionnelle, c'est-à-dire une maladie créée par « l'exercice habituel d'une profession ». Sur le plan quantitatif et qualitatif, l'enquêteur recueille ainsi les données :

### ● d'intensité du travail et temps de travail :

- quantité,
- pression temporelle,
- complexité,
- conciliation du travail et du « hors travail » ;

### ● d'exigences émotionnelles :

- relation au public,
- empathie, contact de la souffrance,
- nécessité de devoir cacher ses émotions,
- peur au travail ;

### ● d'autonomie :

- autonomie procédurale,
- utilisation et accroissement de compétences,
- participation, représentation ;

### ● de rapports sociaux au travail :

- conflits, harcèlement,
- reconnaissance,
- « leadership » (clarté, pilotage du changement...);

### ● de conflits de valeurs éventuels :

- conflits éthiques,

**Recommandations sur les documents nécessaires pour l'évaluation du lien de causalité** entre une affection psychique et les conditions de travail par les CRRMP

- qualité empêchée ;
- **d'insécurité de la situation de travail :**
- sécurité de l'emploi, de salaire, de la carrière,
- caractère soutenable ou non de la situation de travail.

**LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE**

Une maladie professionnelle affecte un individu. La description et la prise en compte du contexte dans l'enquête n'ont pas pour objet de juger l'entreprise et son fonctionnement général mais de la présenter aux membres du CRRMP, essentiellement dans ses aspects sociaux, pour apporter des arguments pouvant être ou non en faveur d'un lien entre la maladie du demandeur et son travail.

**L'entreprise**

Sa présentation sommaire vise à faire connaître :

- ses activités et sa taille,
- l'organigramme de l'environnement du salarié concerné,
- les mouvements de personnel dans l'entreprise ou le service ou dans l'environnement du demandeur, selon le type d'entreprise,
- les éventuels accidents du travail ou maladies professionnelles antérieurs de même nature,
- la situation économique de l'entreprise,
- les relations sociales dans l'entreprise,
- tout document sur les risques psychosociaux existant dans l'entreprise (émanant de la direction, des instances représentatives du personnel, du personnel, de structures extérieures mandatées sur le sujet...),
- des éléments du bilan social pouvant être d'intérêt pour le dossier analysé.

**Le document unique et le plan d'action de prévention**

Des facteurs psychosociaux de risque peuvent figurer dans l'inventaire des risques professionnels du document unique (DU) de l'entreprise. Concernant ces risques, il peut être utile de rechercher dans le DU le résultat de l'identification des dangers et de l'analyse du risque, ainsi que les dates de réactualisation pour l'unité de travail concernée. Les informations obtenues seront à mettre en regard des actions de prévention des risques éventuellement mises en œuvre.

**L'action du médecin du travail**

Tous documents issus du médecin du travail sur le sujet dans l'environnement du salarié (fiche d'entreprise, alertes, par exemple) peuvent être annexés au rapport d'enquête (cf. deuxième alinéa de *Documents en provenance du médecin du travail*, p.100).

**LA FORME DU RAPPORT D'ENQUÊTE ET LES SUPPORTS SCIENTIFIQUES**

Il n'a pas paru justifié aux rédacteurs de ces recommandations de proposer un modèle. Une grille de recueil d'informations peut être réductrice et ne correspondrait pas à l'exigence de rapporter les nuances et les points de vue des acteurs du terrain. Le rapport d'enquête ne peut pas être la liste des réponses à un questionnaire.

Ainsi qu'il a été écrit ci-dessus, il convient que les membres des CRRMP aient à leur disposition une description et une analyse détaillées d'éléments concrets et factuels. Or, les affirmations subjectives des demandeurs ne sont souvent pas étayées. Des affirmations prononcées par les demandeurs, illustrant les concepts listés au paragraphe « *La situation individuelle du demandeur* » (*Documents en prove-*

*nance de services administratifs de l'organisme de Sécurité sociale*, pp.101-102) peuvent refléter soit une réalité soit une impression. Des affirmations subjectives comme : « *on me demande une quantité de travail excessive* », « *je subis des contraintes dans mon travail de déplacements, de cadences automatiques, de dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, de demandes extérieures (clients, public) obligeant à une réponse immédiate ; de contrôles ou surveillances permanents...* », doivent être mises en relation avec des éléments objectifs recueillis au cours de l'enquête. Les enquêteurs doivent pouvoir en argumenter la réalité objective. Une liste non exhaustive de ce type d'affirmations insuffisantes en elles-mêmes est proposée en **annexe 2** afin que les enquêteurs en valident ou invalident la réalité dans leur rapport.

Il est rappelé que des supports scientifiques sont disponibles pour la compréhension du phénomène de développement d'affections psychiques en lien avec le travail, comme les éléments rapportés dans :

- le rapport final de la Commission des pathologies professionnelles sur les pathologies psychiques [1],
- le rapport « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* » dit rapport Gollac [2],
- le rapport « *Bien-être et efficacité au travail* » de février 2010 de H. Lachmann, C. Larose et M. Pénicaud [3].

La brochure « *Évaluer les facteurs de risque psychosociaux : l'outil RPS-DU* » de l'INRS [4] a été conçue pour la confection du document unique d'évaluation des risques professionnels mais peut également permettre d'élaborer des enquêtes individuelles.

## BIBLIOGRAPHIE

1 | Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle. Partie 1 : pathologies psychiques. Rapport final. Pratiques et métiers TM 26. *Ref Santé Trav.* 2013 ; 133 : 75-86.

2 | ASKENAZY P, BAUDELLOT C, BROCHARD P, BRUN JP ET AL. - Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au

travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, 2011 (<http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/>

[rapports,51/travail-emploi,900/sante-au-travail,1803/mesurer-les-facteurs-psychosociaux,13319.html](http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/)).

3 | LACHMANN H, LAROSE C, PENICAUD M - Rapport sur le bien-être et l'efficacité au travail. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, 2010 ([http://travail-emploi.gouv.fr/publications-](http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/)

[rapports,51/travail-emploi,900/sante-au-travail,1803/rapport-sur-le-bien-etre-et-l,11292.html](http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/)).

4 | GUYOT S, LANGEVIN V, MONTAGNEZ A - Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. Éditions INRS ED 6140. Paris : INRS ; 2013 : 43 p.

# ANNEXE 1

## FICHE PROPOSÉE POUR LE RECUEIL DE L'AVIS MOTIVÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL

### ➤ Avis sur la pathologie déclarée

- Avez-vous constaté cette pathologie ?

.....

- Depuis quelle date ?

.....

- Dans quelles circonstances ?

.....

- Existait-il, à votre connaissance, des raisons extraprofessionnelles particulières pouvant expliquer l'apparition de cette pathologie (pathologies personnelles, contexte familial, relations sociales...) ?

.....

### ➤ Avis sur le risque d'exposition dans l'entreprise

- Quels ont été les postes occupés et les activités exercées à ces postes avant l'apparition de la pathologie ?

.....

- Existait-il des situations particulières à ces postes, pouvant expliquer l'apparition de cette pathologie (particularités organisationnelles, managériales, relationnelles...) ?

.....

- Des mesures spécifiques ont-elles été mises en œuvre au sein de l'entreprise ? Quel impact ont-elles eu ?

.....

### ➤ Avis sur son origine

- Selon vous, la pathologie a-t-elle une origine essentiellement professionnelle ?

.....

Recommandations sur les documents nécessaires pour l'évaluation du lien de causalité entre une affection psychique et les conditions de travail par les CRRMP

## ANNEXE 2 EXEMPLES D'INFORMATIONS SUBJECTIVES DEVANT ÊTRE VALIDÉES OU INVALIDÉES LORS DES ENQUÊTES

|  | Facteurs de risque  |   |
|--|---|---|
| Exigences de travail                               | Quantité  | « On me demande une quantité de travail excessive »   |
|  | Pression temporelle   | « Je subis des contraintes dans mon travail de déplacements, de cadences automatiques, de dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, de demandes extérieures (clients, public) obligeant à une réponse immédiate, de contrôles ou surveillances permanents... »   |
|  |   | « Je suis obligé de me dépêcher pour faire mon travail »  |
|  | Complexité  | « Je dois penser à trop de choses à la fois »   |
| Conciliation travail-hors travail                  | « J'ai du mal à concilier mon travail et mes obligations familiales »                       |   |
| Exigences émotionnelles                            | Relation au public  | « Je suis en contact direct avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs...) »   |
|  | Empathie, contact de la souffrance  | « Au cours de mon travail, je suis amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse »  |
|  |   | « Au cours de mon travail, je suis amené à devoir calmer des gens »   |
|  | Devoir cacher ses émotions  | « Dans mon travail, je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur »  |
| Peur au travail                                    | « Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail »  |   |
| Autonomie, marges de manœuvre                      | Autonomie procédurale   | « Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment faire mon travail »  |
|  |   | « Je ne peux pas interrompre momentanément mon travail quand je le souhaite »   |
|  | Utilisation et accroissement de compétences   | « Je n'ai pas l'occasion de développer mes compétences professionnelles »   |
|  |   | « Mon travail ne me permet pas d'apprendre des choses nouvelles »   |
| Participations, représentations                    | « Mon travail consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations » |   |
| Rapports sociaux, relations de travail             | Conflits, harcèlement   | « Le personnel de l'entreprise n'a pas été consulté au moment de la mise en place de changements »  |
|  |   | « Au cours de mon travail, je suis exposé à des agressions verbales, des injures, des menaces »   |
|  |   | « Au cours de mon travail, je suis exposé à des agressions physiques »  |
|  | Reconnaissance  | « Une ou des personnes me traite(ent) systématiquement de la façon suivante: « m'ignore, fait comme si je n'étais pas là » ou « tient sur moi des propos désobligeants » ou « m'empêche de m'exprimer » ou « me ridiculise en public » ou « dénigre la qualité de mon travail » ou « me charge de tâches inutiles ou dégradantes » ou « m'empêche de travailler correctement », ou « laisse entendre que je suis mentalement dérangé » ou « me dit des choses obscènes ou dégradantes » ou « me fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante ». |
|  |   | « Mon travail n'est pas utile aux autres »  |
|  |   | « Mon travail n'est pas reconnu à sa juste valeur »   |
| « Leadership » (clarté, pilotage du changement...) | « Généralement, on ne m'explique pas clairement ce que j'ai à faire dans mon travail »      |   |
|  | « Je reçois des ordres contradictoires »  |   |
| Conflits de valeurs                                | Conflits éthiques   | « Dans mon travail, je dois faire des choses que je désapprouve (vente abusive, réalisation de licenciements...) »  |
|  | Qualité empêchée  | « Je n'ai pas les moyens de faire un travail de qualité »   |
| Insécurité socio-économique                        | Sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière  | « Je travaille avec la peur de perdre mon emploi »  |
|  | Caractère soutenable de la situation  | « Dans les années à venir, je vais devoir changer de qualification ou de métier »   |
|  |   | « Je ne me sens pas capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 62 ans »   |