Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 62 (1970)

Heft: 6-7

Artikel: Pour une véritable médecine du travail en Suisse : rapport d'une commission d'experts instituée par la VPOD

Autor: Oltramare, Marc

Kapitel: II: Services médicaux d'entreprises

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385590

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

II.

Services médicaux d'entreprises

2.1. **Principes**

Les services médicaux d'entreprises, qu'on appelle aussi communément services médicaux du travail, sont organisés dans la plupart des pays selon la recommandation de l'OIT n° 112 (voir annexe 8).

Rôle des services médicaux d'entreprises

En résumé, ces services visent à organiser sur les lieux de travail une protection efficace de la santé des travailleurs, qu'il s'agisse de ceux qui sont occupés dans l'industrie, dans l'agriculture, le commerce ou encore de ceux qui appartiennent aux services publics. Cette tâche, de nature essentiellement préventive, est réalisée tout d'abord par les examens médicaux d'embauche ou périodiques, les visites médicales du personnel exposé à certains risques spéciaux, ou encore par l'examen de certaines catégories de personnel comme les apprentis ou les femmes. De plus, le médecin du travail s'attache à étudier les postes de travail en usine ou sur les chantiers, en vue d'adapter le travail à l'homme; il a pour tâche aussi d'exercer une surveillance sur tous les facteurs pouvant affecter la santé des travailleurs, tels que poussières, vapeurs, température, bruit, etc. Il participe à la prévention des accidents. Bref, le médecin du travail s'efforce d'élever au plus haut niveau possible l'hygiène dans l'entreprise et de proposer toutes les mesures utiles afin d'assurer à ceux qui travaillent la meilleure protection et le bien-être le plus complet, aussi bien sur le plan physique que sur le plan mental.

2.2. **Situation à l'étranger**

L'état des services médicaux du travail est encore très divers suivant les régions. Dans de nombreux pays industriels, on exige des nouveaux médecins d'entreprises des connaissances en médecine du travail, attestées par un diplôme post-grade (voir chapitre 4).

Organisation des services médicaux par voie étatique

Selon le BIT, 34 pays ont organisé des services médicaux par voie législative dans toutes les entreprises qui groupent un certain nombre de travailleurs ou qui présentent des risques particuliers. C'est notamment le cas de la France, de la Belgique, des Pays-Bas. Le service médical doit alors répondre aux règles précisées par la législation. Le ministère du

travail, parfois l'inspection médicale du travail, doit donner son agrément à la nomination du médecin du travail. Mais les entreprises de petite et moyenne importance ont la possibilité de recourir à la collaboration de services médicaux inter-entreprises.

Services médicaux organisés par voie conventionnelle

Dans d'autres pays, comme la Suède, la Norvège, l'Allemagne fédérale, le service médical du travail est organisé sur une base volontaire par les industriels qui décident de le faire. Mais il doit répondre à certaines normes qui ont été établies par une convention signée par la confédération générale du patronat, celle des travailleurs et l'association des médecins. Cet accord tripartite est reconnu, notamment en Allemagne fédérale, par le ministère du travail, ce qui lui donne une valeur quasi officielle. La convention précise notamment les fonctions et les tâches du médecin d'entreprise. Un organisme tripartite où sont représentés aussi bien les employeurs, les travailleurs que les médecins, assure le rôle d'organe modérateur consultatif qui tranche les différends pouvant survenir en ce qui concerne les services médicaux du travail, contrôle leur activité et doit aussi, notamment en Norvège, donner son accord à la nomination du médecin d'entreprise, choisi par l'employeur. En Allemagne fédérale, c'est le médecin inspecteur du travail de la région (Landesgewerbearzt) qui doit donner son approbation à la nomination du médecin du travail, choisi par l'employeur en accord avec le conseil d'entreprise (voir annexe 9).

Services médicaux organisés de manière libre

Par contre, les USA, l'Angleterre, l'Autriche, n'ont encore aucune réglementation concernant les services médicaux d'entreprises; pourtant en Grande-Bretagne, de nombreuses entreprises ont un médecin du travail, puisque la société anglaise de médecine du travail compte plus de 1.000 membres. En Italie, une loi est en préparation pour réglementer les services médicaux du travail qui, dans de nombreuses entreprises, sont assurés par un organisme quasi officiel: l'ENPI.

2.3. **Situation en Suisse**

Il n'y a qu'une vingtaine de véritables médecins d'entreprises en Suisse

2.3.1. Il n'y a actuellement en Suisse qu'une vingtaine de véritables médecins d'entreprises à temps plein. Il existe de plus une quinzaine de médecins pour le personnel des grands hôpitaux, les CFF, la Swissair, et plusieurs centaines de médecins qui, à temps partiel, font un peu de médecine du travail, pratiquant surtout des examens d'embauche ou d'entrée dans la caisse-maladie du personnel de l'entreprise. A notre avis, comme, dans leur immense majorité, ces derniers ne se rendent pratiquement jamais sur les lieux de travail, ne connaissent pas les conditions réelles dans lesquelles il s'exerce et ne se préoccupent pas de savoir si le candidat est réellement capable d'accomplir le travail pour lequel il est engagé, il est difficile de les considérer comme d'authentiques médecins du travail; ce sont plutôt des médecins-conseil.

2.3.2. Aucun texte législatif ne se rapporte aux services médicaux d'entreprises. De plus, il n'existe aucune convention à cet égard entre employeurs, travailleurs et médecins. Mais si le médecin du travail veut entretenir des rapports confraternels normaux avec les médecins praticiens de la région, il doit soumettre à la société médicale du canton où l'entreprise est établie son contrat avec celle-ci. Ce contrat doit correspondre aux « règles fondamentales pour les médecins d'usines » qui ont été adoptées le 22 novembre 1964 par la Chambre médicale suisse (voir annexe 10).

Absence de réglementation officielle et de convention concernant les services médicaux d'entreprises

2.3.3. Pour certains risques professionnels, des examens prophylactiques sont prescrits par la CNA en application des mesures de prévention médicale, prévues par l'ordonnance fédérale du 23 décembre 1960 dans les entreprises soumises à la LAMA. Selon le texte de cette ordonnance, ces examens doivent être confiés par les chefs d'entreprises au médecin le plus proche qui soit en mesure d'y procéder. Aucune formation particulière en médecine du travail n'est donc exigée du médecin examinateur. Celui-ci se borne à envoyer le résultat de son examen au Bureau des maladies professionnelles de la CNA à Lucerne, organe administratif qui communique aux entreprises et aux travailleurs, mais non au médecin examinateur, les décisions d'aptitude ou d'inaptitude prises par le service médical d'hygiène industrielle de la CNA.

2.4. **Avantages**

Selon les dirigeants de la CNA, la centralisation du contrôle des examens prophylactiques par les médecins qualifiés de la CNA permet de veiller à ce que la qualité de ces examens soit partout satisfaisante.

2.5. **Inconvénients**

Dans la plupart des entreprises, même quand il s'y trouve des risques importants pour la santé des travailleurs, il n'existe aucune prévention médicale quelconque. Seule une prévention technique est présente. L'expérience enseigne que les meilleurs résultats sont obtenus quand préventions technique et médicale sont organisées de pair. Mais même dans les entreprises occupant un médecin du travail et dans celles où ont lieu des examens prophylactiques prescrits par la CNA, la prévention médicale peut être déficiente.

2.5.1. *Entreprises occupant un médecin du travail*

Malgré la présence de ce médecin, la protection médicale des travailleurs est parfois imparfaitement réalisée,

La protection médicale des travailleurs est parfois imparfaitement réalisée, malgré la présence d'un médecin d'entreprise

2.5.1.1. parce que ce médecin du travail n'a quelquefois qu'une formation insuffisante en médecine du travail et qu'il ne connaît pas bien les risques réels qui menacent la santé des travailleurs de l'entreprise, si bien qu'il est incapable de les prévenir;

2.5.1.2. parce que, malgré les règles adoptées par la Chambre médicale suisse à l'intention des médecins d'usines (voir annexe), étant donné qu'il n'y a aucun texte législatif, ni aucune convention signée par les employeurs précisant quelles doivent être les fonctions et les tâches des services médicaux d'entreprises, les exigences diverses formulées à leur égard par les employeurs amènent, dans certains cas, ces médecins à ne faire pratiquement que des visites d'embauche, en d'autres endroits à organiser une sorte de petite policlinique, ailleurs encore à vérifier le bien-fondé des absences pour cause de maladie ou d'accidents (ce que désapprouve la recommandation n° 112 de l'OIT, voir annexe 8), plutôt que de pratiquer une véritable médecine préventive dans l'entreprise;

2.5.1.3. parce que le médecin d'entreprise a souvent beaucoup de peine à maintenir son indépendance en face des exigences patronales, étant donné qu'il est payé par l'employeur et ne doit rendre des comptes à personne d'autre sur son activité; cette situation, qui rend difficile l'exercice d'une bonne médecine du travail, contribue à décourager les jeunes médecins qui seraient tentés de choisir cette spécialité médicale;

2.5.1.4. parce qu'en raison de l'absence de tout texte législatif et de toute convention relatifs aux médecins d'entreprises, ceux-ci sont souvent ignorés des inspections fédérales et cantonales du travail, ainsi que de la CNA, si bien qu'en fait les autorités chargées de surveiller les mesures de protection de la santé des travailleurs, sur le plan fédéral et cantonal, n'ont aucune relation avec celui qui est chargé de veiller sur la santé des travailleurs au sein de l'entreprise; ce hiatus n'est pas sans entraîner des conséquences défavorables sur l'organisation pratique de la prévention médicale,

2.5.2. *Entreprises où ont lieu des examens prophylactiques prescrits par la CNA, mais qui ne disposent pas en propre d'un médecin du travail.*

Les examens prophylactiques de la CNA: une mesure insuffisante

Malgré ces examens, la protection médicale des travailleurs est le plus souvent insuffisante

2.5.2.1. parce que la détection des maladies professionnelles ne constitue qu'une petite partie de l'activité multiforme d'un véritable médecin d'entreprise, qui a encore de nombreuses autres fonctions à remplir, s'il veut mener à bien les tâches mentionnées par la recommandation n° 112 de l'OIT (voir annexe 8);

2.5.2.2. parce que le médecin examinateur n'a pas toujours une formation suffisante en médecine du travail et qu'il n'est pas particulièrement incité à s'intéresser à cette discipline en raison du fait qu'il n'est même

pas tenu au courant des décisions d'aptitude ou d'inaptitude prises par la CNA, si bien que, malgré le contrôle exercé par la CNA, la qualité des examens prophylactiques laisse quelquefois à désirer;

2.5.2.3. parce qu'il arrive que l'employeur néglige d'annoncer à la CNA, dans les délais voulus, les nouveaux travailleurs qui sont exposés aux substances dangereuses et que le médecin examinateur ne peut compenser cette lacune, car il ignore le plus souvent ce qui se passe dans l'entreprise; il n'y vient en effet que pour procéder aux examens prophylactiques ordonnés par la CNA, ou, plus souvent encore, il fait simplement venir les travailleurs à son cabinet;

2.5.2.4. parce que la procédure qui consiste à faire envoyer par le médecin examinateur le résultat de son examen au Bureau des maladies professionnelles de la CNA à Lucerne, est une procédure extrêmement lente et peu adaptée aux circonstances réelles du monde du travail; les décisions d'aptitude ou d'inaptitude risquent d'être inadéquates parce qu'elles sont prises par des médecins qui, quelles que soient leurs qualifications, ne connaissent pas suffisamment les conditions précises dans lesquelles le travail est exécuté dans l'entreprise; de plus, cette façon de procéder conduit fatalement, comme nous l'avons dit, à une certaine diminution du sens de la responsabilité chez le médecin examinateur.

2.6. **Nos propositions**

Des services médicaux devraient être institués dans les entreprises par voie législative

2.6.1. Un texte législatif devrait obliger toutes les entreprises où existe un risque pour la santé des travailleurs, ainsi que toutes celles qui occupent un nombre minimum de travailleurs (y compris les services publics) à s'assurer les services d'un ou de plusieurs *médecins du travail à temps plein ou à temps partiel.* Le temps minimum consacré par ce ou ces médecins à l'entreprise devrait être déterminé suivant le nombre des travailleurs et la gravité des risques auxquels ils sont exposés. La possibilité devrait être donnée aux entreprises de recourir à des services médicaux dits inter-entreprises, groupant un certain nombre de firmes, ainsi que cela a déjà été relevé plus haut. Le médecin d'entreprise devrait avoir une formation en médecine du travail attestée par un diplôme post-grade (voir chapitre 4). Les fonctions et les tâches du médecin d'entreprise devraient correspondre à celles qui ont été définies par l'OIT (voir recommandation 112, annexe 8). Elles devraient être précisées par un texte législatif. La nomination et le licenciement du médecin d'entreprise devraient être approuvés par le médecin inspecteur du travail du canton ou, à défaut de celui-ci, par un médecin appartenant à l'inspection médicale du travail de la Confédération (voir 1.6.4.).

Mesures à prendre en attendant un texte législatif

2.6.2. En attendant ce texte législatif qui nous apparaît la meilleure solution, une convention devrait être signée entre l'Union syndicale suisse, l'Union centrale des associations patronales suisses et la Fédération des médecins suisses, en vue de préciser les fonctions et les tâches

des médecins d'entreprises. Un organisme tripartite devrait donner son approbation à l'engagement et au licenciement du médecin d'entreprise, ainsi que servir d'organe de contrôle sur l'activité des services médicaux d'entreprises. Il serait souhaitable qu'un médecin de l'inspection médicale du travail de la Confédération (voir 1.6.4.) assiste, au moins avec voix consultative, aux travaux de cette commission tripartite.

2.6.3. Les médecins inspecteurs du travail, fédéraux ou cantonaux, ainsi que les médecins du service médical d'hygiène industrielle de la CNA, tant que celui-ci n'est pas intégré dans une inspection médicale fédérale du travail, devraient prendre contact avec le médecin de l'entreprise s'ils visitent cette dernière.