

# Avis motivé du médecin du travail: un élément clé dans la démarche de reconnaissance des maladies professionnelles

EN RÉSUMÉ

## AUTEURS:

C. Duret<sup>1</sup>, C. Morneau<sup>2</sup>, F. Pialot<sup>3</sup>

1. Centre régional de Consultations de pathologies professionnelles et environnementales, Hôpital Raymond Poincaré, Garches
2. Développement des partenariats internes et externes, Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF)
3. Direction régionale du service médical de l'assurance maladie d'Île-de-France

Les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) constatent un faible taux de retour des demandes d'avis motivés qu'ils adressent aux médecins du travail dans le cadre des demandes de reconnaissance en maladies professionnelles (MP). Ceux-ci se justifient en évoquant différents freins et/ou craintes. Cet avis constitue pourtant un élément déterminant du dossier. Lever ces freins est une nécessité pour permettre aux CRRMP de rendre leurs décisions sur des éléments objectifs. Le rappel des règles d'accès à cet avis, de la procédure d'instruction des reconnaissances de MP et de la responsabilité finale portée par le CRRMP, ainsi que de l'évolution de la formulation de l'avis vers une version plus claire doivent permettre de rassurer les médecins du travail et augmenter leur participation à ce processus.

## MOTS CLÉS

Maladie professionnelle /  
Réglementation /  
Réparation

**L**es demandes de reconnaissance de maladie professionnelle (MP) ont une fréquence croissante, notamment pour les maladies hors tableaux (alinéa 7 de l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale – CSS). L'instruction de ces demandes, longue et parfois difficile, repose sur une procédure codifiée. L'avis motivé du médecin du travail est une pièce clé mais, malheureusement, trop peu présente dans les dossiers [1, 2]. Pour suivre les évolutions des pratiques et des contextes, la structure de cet avis motivé a été modifiée récemment. Cet article a pour objectif de sensibiliser sur le processus et sur l'importance de cet avis dans le parcours des reconnaissances de MP.

## DANS QUEL CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT-IL ÊTRE INTERROGÉ?

Conformément à la circulaire CIR-22/2019 [3], le médecin conseil peut solliciter l'avis du médecin du travail, dès l'étude au titre des tableaux (alinéa 5 de l'article L. 461-1 du CSS) pour une demande d'information au travers du dossier médical de santé au travail (DMST) de la victime détenu par le service de prévention et de santé au travail, sur l'état de santé du travailleur, les postes de travail occupés, les expositions auxquelles il a été soumis et les avis et propositions du médecin du travail en rapport avec la pathologie déclarée.

## Avis motivé du médecin du travail : un élément clé dans la démarche de reconnaissance des maladies professionnelles

Pour tous les dossiers transmis au Comité régional de reconnaissance des pathologies professionnelles (CRRMP), le décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 [4], relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général, modifiant l'article D. 461-29 du CSS, permet au médecin conseil d'interroger le médecin du travail *a minima* du dernier poste de l'assuré à la date de la première constatation médicale (DPCM) et/ou du (ou des) poste(s) de travail jugé(s) le(s) plus exposant(s). L'avis motivé du médecin du travail sera systématiquement recherché par le médecin conseil. De son côté, ce dernier établit un rapport médical dans lequel il détaille les éléments dont il a connaissance, et qui sont susceptibles d'éclairer la décision du CRRMP, notamment les éléments d'ordre médical présents au dossier du service médical de l'assurance maladie et ayant un lien avec la maladie en cause, ainsi que les éléments qu'il a pu recueillir à l'occasion de la fixation de la DPCM.

La demande d'avis motivé se fait par courrier simple (à terme, elle devrait se faire par messagerie sécurisée dès que la procédure sera opérationnelle). L'avis est à renvoyer par le médecin du travail sous 30 jours. C'est le médecin conseil qui verse ensuite son rapport et l'avis du médecin du travail au dossier transmis au CRRMP.

### AVIS MOTIVÉ : UNE PIÈCE MAÎTRESSE DU DOSSIER

Le CRRMP base son avis le plus souvent uniquement sur une série de pièces issues des déclarations de l'assuré et de l'employeur, de l'analyse de la Caisse primaire

d'assurance maladie (CPAM) et des avis complémentaires rendus par les Services prévention des caisses régionales de l'assurance maladie - Risques professionnels (Caisse d'assurance retraite et de santé au travail - CARSAT, CRAMIF, Caisse générale de sécurité sociale - CGSS), et sur l'avis motivé que le médecin du travail du salarié a pour rôle de remplir.

Alors que les membres du CRRMP, extérieurs à l'entreprise, manquent parfois d'éléments concrets dans le dossier, malgré les éléments fournis par l'enquête administrative, pour établir la preuve du lien direct (pour les dossiers traités au titre de l'alinéa 6 de l'article L.461-1 du CSS) ou direct et essentiel (pour les dossiers traités au titre de l'alinéa 7 du même article) entre le travail (ou les conditions de travail) et la pathologie du salarié, le médecin du travail est, en effet, le seul qui pourra apporter ces éléments de contexte. Lui seul connaît l'entreprise de l'intérieur, les spécificités du/des poste(s) occupé(s) par le salarié et les conditions de travail dans lesquelles il évolue ou a évolué. Lui seul a déjà appréhendé le contexte général régnant dans l'entreprise. C'est lui qui détient le DMST du salarié, avec le suivi de son état de santé en lien avec le travail et des expositions auxquelles il est ou a été soumis. Son éclairage est donc primordial pour donner des éléments confirmant ou infirmant l'imputabilité professionnelle de la pathologie. Cette information éclairée est essentielle aux membres du CRRMP, notamment dans le contexte des affections psychiques, dont la physiopathologie est complexe et multifactorielle, et pour lesquelles il peut être difficile de percevoir, au travers des seuls retours du salarié et de l'employeur, la réalité ou non de l'exposition du salarié à un risque professionnel.

Le médecin du travail est considéré comme expert du terrain en milieu professionnel. Son avis est le plus souvent pertinent et en règle très suivi par le CRRMP : une forte concordance est retrouvée entre l'avis du médecin du travail et la décision finale du CRRMP dans la littérature [1, 2, 5].

### QUELLES DONNÉES CET AVIS DOIT-IL PRÉCISER ?

Puisque l'objectif de cet avis, documenté à partir du DMST et de l'action du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire en milieu professionnel, est d'aider le CRRMP à déterminer s'il existe un lien direct, ou direct et essentiel, entre la pathologie déclarée et les conditions de travail, toute information pour établir ou rejeter ce lien lui est utile. À noter qu'il ne s'agit cependant pas d'affirmer le lien : c'est bel et bien le CRRMP, seul, qui a cette charge. Le médecin du travail peut cependant évoquer ce lien, en relevant, par exemple, une chronologie compatible entre exposition et symptômes. En pratique, l'objet est d'étayer les 3 grands axes d'analyse intéressant le CRRMP :

- la pathologie ou ses prémices étaient-elles connues du médecin du travail ? Existe-t-il des facteurs de risque individuels ?
- les conditions de travail du salarié ou du collectif exposent-elles *a priori* à un risque pour la santé (expositions et conditions de travail auxquelles est ou a été exposé le salarié, ainsi que les périodes concernées...)?
- et enfin, existe-t-il un contexte (ou facteurs de risque) extra-professionnel(s) susceptible(s) d'avoir participé à la pathologie déclarée ?

À titre d'exemple, un médecin du

travail va pouvoir commenter la présence de symptômes au décours des visites antérieures, l'existence d'une alerte sur les risques psychosociaux (RPS) dans l'entreprise, la connaissance d'événements de vie concomitants à la pathologie...

La description d'une absence de contexte spécifique est également utile à connaître pour le CRRMP : absence d'alerte collective sur la situation psychosociale dans l'entreprise, pas d'exposition du salarié à son poste au risque concerné, aucun commentaire spécifique du salarié fait à ce sujet lors de ses précédentes visites...

Cas particulier : le médecin du travail est sollicité mais ne connaît pas le salarié, que ce soit, par exemple, suite au départ en retraite du salarié, à une nouvelle adhésion, à la reprise d'une collectivité. Même dans ce cas, une réponse est très utile, il convient de se référer au contexte global de l'entreprise, ou aux notes existant dans le DMST.

## QUELLES SONT LES PERSONNES AYANT ACCÈS À CET AVIS MOTIVÉ RÉDIGÉ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

L'avis motivé du médecin du travail et le rapport établi par les services du contrôle médical sont couverts par le secret médical, ils ne sont accessibles qu'au CRRMP, au médecin conseil et à la victime ou ses ayants-droit. L'employeur ne peut accéder à ces éléments que par l'intermédiaire d'un médecin désigné à cet effet par la victime ou, à défaut, par ses ayants droit. Ce praticien prend connaissance du contenu de ces documents et ne peut en faire état, avec l'accord de la victime ou, à défaut, de ses ayants droit, que dans le respect des règles

de déontologie. Seules les conclusions administratives auxquelles ces documents ont pu aboutir sont communicables de plein droit à l'employeur.

## LE MÉDECIN DU TRAVAIL S'EXPOSE-T-IL EN REMPLISSANT CET AVIS ?

Au travers d'une enquête menée en Bretagne par le Centre régional de pathologies professionnelles et environnementales (CRPPE) de Rennes [1], plusieurs craintes ou réticences émergent, expliquant le faible taux de retour aux demandes d'avis motivé : crainte des écrits et de la judiciarisation, crainte des conséquences dans l'entreprise, notamment de l'image du médecin, difficultés de positionnement du médecin, difficultés spécifiques face aux pathologies psychiques (pluralité de facteurs, crainte d'être instrumentalisé...) et enfin une perception unanime du document jugé « non adapté » ou « améliorable ». D'autres facteurs peuvent interférer : la peur de la réaction du salarié, mais aussi l'incompréhension quant à la procédure elle-même, sa finalité et la place qu'y occupe le médecin du travail.

Quelle réalité face à ces craintes ? Selon les textes rappelés plus haut, l'employeur n'aura pas accès à l'avis motivé, sauf, cas peu probable, si le salarié à l'origine de la demande de reconnaissance le lui adresse lui-même. Ainsi, la crainte d'un impact dans la relation avec l'employeur n'apparaît pas fondée.

Pour minimiser encore un peu plus le risque, il est recommandé de suivre ce principe basique de rédaction : ne jamais affirmer ou infirmer le lien direct, mais donner un contexte à cette demande en livrant des informations

pertinentes de terrain. De même, les craintes quant à d'éventuelles conséquences sur la relation avec le salarié paraissent peu probables, si l'avis apparaît comme rationnel et basé sur des observations et des faits de suivi ainsi que sur la connaissance du contexte.

La crainte juridique, que la judiciarisation soit initiée par le salarié ou l'employeur, apparaît donc bien plus faible que certains pourraient le redouter.

Si une partie des médecins du travail ont également des difficultés de positionnement dans ce processus, notamment quant à la position de juge dans laquelle ils se sentent contraints, il est important de rappeler que l'avis motivé constitue l'une des pièces mises dans le dossier, mais que c'est bien le CRRMP qui prendra sa décision d'établissement du lien direct ou direct et essentiel, et endossera donc la responsabilité afférente. Ainsi, ce n'est pas une réponse directe qui est attendue au travers de l'avis motivé, mais un éclairage du contexte individuel et collectif.

Comme pour tout écrit, et pour éviter tout faux-pas, il conviendra de ne pas poser par écrit de commentaires inadaptés et de respecter les recommandations afférentes aux courriers et certificats. Ainsi, il est conseillé d'adopter un point de vue et d'écriture de type « analyse et description ». Les tournures concernant les constatations médicales peuvent être directes : il est ainsi possible d'établir un diagnostic ou commenter des symptômes. C'est dans l'établissement du lien entre ces symptômes et le contexte qu'il peut y avoir des difficultés : il vaut mieux éviter les formulations telles que « épisode dépressif réactionnel à la surcharge de travail », « dépression dans un contexte de harcèlement ». Les commentaires concernant les conditions de travail doivent être

## Avis motivé du médecin du travail : un élément clé dans la démarche de reconnaissance des maladies professionnelles

analytiques ou conditionnelles : «ce poste a été étudié et comporte les risques suivants...», «une enquête collective RPS est en cours».

Concernant le contexte extra-professionnel, il s'agit ici de mentionner l'existence d'antécédents ou événements susceptibles d'interférer avec la maladie déclarée.

### ÉVOLUTION DU FORMULAIRE DE L'AVIS MOTIVÉ

Le modèle de formulaire de l'avis motivé est désormais remplacé par une nouvelle mouture, proposée depuis août 2023 ([annexe](#)), afin de clarifier les questions posées et proposer les éléments de réponse potentiellement utiles, et ainsi supprimer certaines des inquiétudes exprimées par les médecins du travail.

### CONCLUSION

L'avis motivé, rempli par le médecin du travail, joue un rôle déterminant dans la décision finale du CRRMP de reconnaître ou pas la pathologie déclarée comme MP.

Il s'agit là d'un éclairage que seul le médecin du travail peut apporter, en s'appuyant sur des éléments factuels, du fait de la connaissance qu'il a du salarié lui-même et de l'entreprise au sein de laquelle il travaille ou a travaillé.

Le taux de non-renvoi de cet avis est cependant élevé, les médecins

du travail évoquant un certain nombre de freins à cette démarche. Il apparaît que ces craintes sont en fait, en grande partie, non justifiées dès lors que certaines règles de rédaction sont respectées, communes à celles recommandées pour la rédaction des certificats. La nouvelle formulation de l'avis lui-même devrait aussi lever certaines réticences et faciliter la bonne formulation des réponses. L'évolution du taux de remplissage de cet avis est un élément à évaluer dans les prochains mois.

### POINTS À RETENIR

- L'avis motivé est un document soumis au secret médical, donc en aucun cas accessible directement par l'employeur.
- L'éclairage apporté par le médecin du travail au travers de ce document est essentiel pour établir l'existence, ou non, d'un lien de causalité entre la pathologie et les conditions de travail.
- Seul le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) a compétence pour établir ce lien.
- Les réponses doivent être formulées en respectant les recommandations classiques afférentes aux courriers et certificats.
- La nouvelle version du questionnaire facilite la formulation des réponses que doit apporter le médecin du travail.

### BIBLIOGRAPHIE

1 | [FATIH N, PARIS C, TOUTAIN S, RENOUX MA](#) - Avis motivé du médecin du travail en vue de la reconnaissance en maladie professionnelle des affections psychiques : un rôle déterminant mais source de difficultés. *Arch Mal Prof Environ.* 2021; 82 (2): 184-94.

2 | [DESCHAMPS E, LE NALBAULT J, DESCATHA A](#) - Étude sur

l'association entre l'avis motivé du médecin du travail et les décisions d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. *Arch Mal Prof Environ.* 2014; 75 (6): 566-73.

3 | Circulaire publique CIR-22/2019. Processus de gestion des maladies professionnelles, réalisé conjointement par les caisses primaires d'assurance maladie et

les échelons locaux du service médical. Assurance Maladie Caisse Nationale, 2019 (<https://circulaires.ameli.fr/circulaire/cir-222019>).

4 | Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général. In: Légifrance. Premier Ministre, ministre chargé de la

Santé, 2019 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038409795/>).

5 | [BOULANGER M, BOUTELOUP B, RAOULT-MONESTEL M, MARQUIGNON MF ET AL.](#) - Les dossiers de psychopathologies au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles : l'expérience normande. *Arch Mal Prof Environ.* 2016; 77 (3): 449.

# ANNEXE

## Risques Professionnels

Contact

Téléphone  
N° Sécurité sociale  
Prénom, Nom  
Date A.T./M.P  
N° du dossier

Date

Objet Demande d'avis motivé dans le cadre de la saisine du CRRMP

Cher confrère,

L'assuré(e) cité(e) en références a établi une déclaration de maladie professionnelle qui doit être examinée par le CRRMP. Le certificat médical indique « ..... ».

Le dossier qui sera transmis au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles doit comporter votre avis, en application de l'article L.461-1 6° et 7° alinéa du Code de la Sécurité sociale. Aussi je vous prie de compléter le questionnaire joint en annexe.

La victime exerçait son activité professionnelle, en dernier lieu, auprès :

Votre avis motivé sur la maladie et la réalité de l'exposition à un risque professionnel présent dans l'entreprise devra me parvenir **dans le délai d'un mois**, en application de l'article D.461-29 du Code de la sécurité sociale, sous pli confidentiel.

Bien cordialement

Le médecin conseil

PJ : Questionnaire

**Avis motivé du médecin du travail:**  
un élément clé dans la démarche  
de reconnaissance des maladies  
professionnelles

**Risques Professionnels**

Contact



N° sécurité sociale  
Prénom, Nom  
Date A.T./M.P

Adresse de retour  
**Service Médical**

**Document couvert par le secret médical.**  
**Il n'est communicable qu'à la victime ou à un médecin désigné par elle**  
**(qui ne peut en faire état que dans le respect des règles de déontologie).**

• A partir du dossier médical en santé travail, préciser la date d'apparition des signes en rapport avec la pathologie déclarée et /ou la date du diagnostic :

.....  
.....

• A partir du dossier médical en santé-travail et de votre action en milieu de travail, préciser qualitativement et quantitativement les facteurs de risque, expositions et conditions de travail auxquels est (ou a été) exposé le/la salarié(e) (ainsi que les périodes concernées) :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

• Commentaires (avis sur l'origine, facteurs de risque extra-professionnels connus pouvant interférer avec la pathologie...)

.....  
.....  
.....

<b><u>Coordonnées du médecin du travail :</u></b> Nom : ..... Prénom : ..... Téléphone : .....	<b>Cachet - signature du médecin du travail de l'entreprise</b>   Date :
---	---