

Intervention pour sa défense, du Docteur Dominique Huez le 8 juin 2016, devant la Chambre Nationale disciplinaire de l'Ordre des Médecins

Médecin du travail pendant 35 ans dont 30 ans sur le site nucléaire de la centrale de Chinon, praticien en sus pendant cinq ans d'une consultation hospitalière « Souffrance au travail », c'est à partir de mon expérience clinique, confrontée à l'évolution des connaissances médicales et des sciences humaines, que je me défends devant votre chambre.

Je suis poursuivi devant votre juridiction par l'employeur d'un salarié vu en urgence dans un Service de Santé au Travail du site nucléaire de Chinon, salarié pour lequel j'ai rédigé un écrit médical. Je ne suis pas réglementairement le médecin du travail de ce salarié.

Vivant initialement cette plainte comme un opprobre, je considère aujourd'hui cette situation comme une opportunité collective pour que soit arbitrée la licéité de cette pratique ordinale de réception des plaintes d'employeurs. **Ces plaintes, par la menace qu'elles font planer sur les pratiques médicales d'investigation du lien santé-travail, ont pour objet et bien souvent empêchent les médecins de déployer leur devoir déontologique envers leurs patients.**

Le devoir d'un médecin est d'établir un diagnostic médical approprié en toute indépendance, de prévenir des causes évitables des maladies, de permettre à leur patient de restaurer leur santé, et de bénéficier de leurs droits médico-sociaux si besoin.

1- Le secret médical est au fondement de la relation déontologique dans l'intérêt de la santé du patient

C'est le respect du secret médical qui permet la relation de confiance patient-médecin. **L'ordre des médecins a le devoir absolu de préserver le secret médical. Il en est comptable. Mais certaines pratiques ordinales me semblent contradictoires à cette mission.**

* Ainsi me semblent non déontologiques la prise en compte des plaintes d'employeurs contre un médecin, tiers absolu à la santé d'un patient. Pour ma part je n'ai jamais été reçu ni entendu par le Conseil départemental de mon département. Aucune enquête contradictoire n'a eu lieu, mon patient n'a jamais été entendu. L'ordre départemental s'est joint à la plainte illégale d'un employeur dans ce contexte.

Acculer un médecin à s'expliquer devant un employeur lors d'une « conciliation » au péril du secret médical est contraire à la déontologie médicale.

* Ainsi me semblent non déontologiques les audiences dans de tels cas devant une chambre disciplinaire, car **le devoir du respect du secret médical pour un médecin attaqué par un employeur, entraîne une « inégalité des armes ».**

* Ainsi me semblent non déontologiques **le fait qu'un certificat médical qui m'est opposé ne fasse l'objet d'aucune action pour violation du secret médical par l'ordre des médecins d'Indre et Loire qui l'a transmis à votre chambre !**

Ce certificat médical émane du médecin du travail de la Société ORYS, certificat « rédigé à la demande de l'entreprise et remis en main propre » (sic), sans transiter donc par le patient, certificat qui atteste « n'avoir jamais été contacté par aucun médecin au sujet de la situation de

mon patient ». La chambre sociale de la cour de cassation vient de caractériser le fait que la violation du secret médical empêche de retenir en justice de tels éléments.

2- Une pratique médicale déontologiquement conforme est d'agir exclusivement dans l'intérêt de la santé de son patient

Où est mon patient ici. Quel conseiller ordinal l'a entendu ?

Je ne vois en face de moi qu'un employeur que je ne devrais rencontrer éventuellement que devant les tribunaux de la république, pas devant une chambre disciplinaire ordinale qui ne doit avoir pour soucis que celui de la santé des patients.

Cet employeur n'a jamais saisi un procureur de la moindre plainte à mon égard. Il pense peut-être qu'il est plus aisé de tenter d'agir une chambre disciplinaire ?

Comme dans de nombreuses autres affaires que je connais, ultérieurement à la plainte de son employeur, **mon patient a vu reconnaître le fondement d'un harcèlement moral par les prud'hommes.** Aucun élément de mon écrit médical n'y a été invalidé ! Mon écrit n'y a d'ailleurs pas été retenu comme élément de preuve devant cette juridiction ! **Et je suis pourtant condamné devant la chambre régionale pour cet écrit qui relève de mon devoir déontologique.**

Je vais essayer pour être compris par votre chambre, de situer le contexte de mon écrit médical en m'appuyant sur ce qui a été rendu public par l'instruction prud'homale. **Mais je ne donnerai à cette Chambre disciplinaire aucun élément recueilli médicalement concernant mon patient. Je ne partage aucun secret médical avec elle !**

* J'ai rédigé un certificat médical pour un salarié vu dans un contexte d'urgence médicale, certificat dont vous avez eu connaissance par son employeur ORYS sans qu'il vous soit remis par mon patient. Ce document médical a été remis en main propre à mon seul patient. L'ordre d'Indre et Loire n'a jamais reçu mon patient pas plus que le rapporteur de cette chambre.

Je pense que l'utilisation ici de mon certificat constitue de ce fait un « recel de secret médical ».

* J'ai déployé les moyens nécessaires pour recevoir ce salarié en urgence, en termes d'organisation du Service de santé au Travail, avec le temps pris pour cette consultation de 1h30, avec un dossier médical rédigé spécifiquement lors de cette consultation d'urgence.

Un médecin ne peut se limiter aux constats des faits professionnels qu'il aurait personnellement constatés ! L'anamnèse est essentielle en clinique médicale ; l'anamnèse du travail et de l'engagement du salarié dans celui-ci s'inscrit dans cette démarche en clinique médicale du travail.

Le jugement prud'homal a confirmé qu'un droit de retrait a été déployé par ce salarié six mois plus tôt sur un site nucléaire à 800 kms.

* J'ai attesté de la plausibilité des risques sur un autre site en tant que médecin du travail expert de ce type d'activité de chaudronnerie en maintenance nucléaire. J'ai attesté dans un contexte médical particulier pour ce salarié, du principe de la légitimité d'un droit de retrait dans ce cas. Cela en rapport avec une possible exposition à l'amiante, avec un possible risque de contamination interne radioactive et avec un possible risque très important de chaleur radiante.

* Ce salarié tuyauteur/soudeur était pour la première fois de sa carrière détaché pour un travail de maintenance à grande distance de son domicile, et il n'en était pas volontaire. Or sur le site lointain

où j'exerçais et où il était envoyé pour la première fois, il avait une activité de mécanicien sur les ponts de manutention, ce qui n'était pas son métier. Pour ce faire, il devait avoir des compétences en électricité et élingage. Et pour ces deux dernières activités, il n'avait aucune habilitation professionnelle, ce qui pouvait le mettre en extrême difficulté.

J'ai donc parlé de « l'éloignement par rétorsion de son domicile » ce que confirme de façon plus générale le Docteur Bernard Arnaudo actuel médecin inspecteur du travail quand lui-même était médecin du travail de la sous-traitance nucléaire.

*** J'ai attesté de l'enchaînement de « pratiques maltraitantes » après une très longue instruction par la clinique médicale du travail. Des pratiques managériales « maltraitantes » peuvent générer une « souffrance éthique » qui ouvre à la honte et parfois à la haine de soi. Toute la littérature médicale montre combien cela est délétère faute de soutien social.**

Ici mon dossier médical est nourri de récits très précis d'actes managériaux maltraitants symboliquement concernant mon patient.

Mais devant la chambre disciplinaire ordinale en présence de l'employeur ORYS, la préservation du secret médical m'interdit de citer mon dossier médical, même pour me défendre.

Par contre, un juge d'instruction pourrait avoir accès à mon dossier médical en le « saisissant ».

3- L'instruction clinique du lien santé-travail

L'Ordre est garant d'une pratique déontologiquement conforme dans l'intérêt de la santé du patient, et non de préserver un médecin d'un supposé risque pénal, ce qui concerne plutôt sa police d'assurances !

Un médecin du travail a pour projet d'identifier la relation entre des altérations de la santé d'un patient et des éléments pathogènes de sa situation professionnelle. Il le comprend avec le patient par son travail d'investigation clinique inter-compréhensive. C'est le travail qui est pris comme grille de lecture. Le travail clinique ne sépare pas les conditions de travail du patient, de l'évolution des rapports sociaux du travail et des organisations du travail, ni des conflits qui les accompagnent, y compris au sein même de la santé au travail.

L'objectif du médecin est de soutenir la réflexion du patient et de l'aider à élaborer une parole propre sur les enjeux de son travail. Pour nombre de médecins du travail, cette clinique médicale du travail, pour laquelle je crois avoir des compétences reconnues, est centrale.

Les conditions du diagnostic du lien santé-travail relèvent quant à elles principalement de l'obligation de moyens du médecin:

- respect du secret médical,
- construction de la confiance,
- consentement éclairé du patient,
- travail entre pairs,
- compétences acquises,
- prise en compte des inégalités sociales de santé,
- prévention des maladies évitables,
- et prise en compte des avancées scientifiques.

4- L'Écrit médical, la déontologie médicale et le lien santé-travail

L'information de chaque travailleur concernant le lien éventuel entre les risques du travail et leurs effets négatifs sur sa santé, relève du droit du patient garanti par le Code de la santé publique et traduit également dans le Code du travail. C'est une obligation déontologique pour chaque médecin du travail.

Les groupes de pairs de médecins du travail, élaborent depuis des années sur cette question, jusqu'à la rédaction d'un Ecrit médical.

Le médecin dans un écrit professionnel instruisant le lien santé-travail, n'est nullement limité à la forme de l'écriture d'un « certificat de coups et blessures ».

C'est seulement l'organisme de Sécurité Sociale ou le juge, dans le cadre d'une procédure contradictoire qui peut retenir et qualifier un « écrit médical » au regard de la fonction pour laquelle il est utilisé.

Rédiger un « Ecrit médical » qui supporte le diagnostic du lien santé-travail, selon les connaissances, compétences et règles professionnelles d'une spécialité est un acte en responsabilité déontologique.

- C'est ainsi qu'un médecin du travail procède pour la restauration de la santé individuelle du patient en lui donnant acte de l'état du travail clinique d'instruction du lien santé - travail.

- C'est ainsi qu'il procède dans les liaisons médicales dans le cadre d'un processus de soin.

- C'est ainsi qu'il procède pour la rédaction d'un certificat médical initial d'un Accident du Travail ou de Maladie Professionnelle.

- C'est ainsi qu'il procède pour la rédaction de l'avis du médecin du travail que lui demandera un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles.

- C'est ainsi qu'il procède pour la rédaction d'une « Alerte médicale collective à l'employeur et au CHSCT ».

- C'est ainsi qu'il procède dans sa fiche d'entreprise ou son rapport annuel d'activité de médecin du travail.

- C'est ainsi qu'il procède pour faciliter l'indemnisation d'un préjudice.

La rédaction de mon « Ecrit médical » relève d'une « pratique thérapeutique préventive » de clinicien, et non pas d'une « expertise » soumise au contradictoire.

Dans un contexte d'urgence médicale, un praticien doit agir médicalement dans l'intérêt de la santé de son patient avec une obligation déontologique de moyens, au risque de se tromper.

Mon « Ecrit médical » est un acte de « sauvegarde médicale » afin de soutenir la santé de mon patient en lui amenant les éléments accessibles et si possible de l'empêcher de verser vers la décompensation psychique.

Il correspond à ce que je pouvais faire. J'étais le médecin du travail d'un site nucléaire, requis réglementairement de recevoir ce salarié dans un contexte d'urgence.

5- L'ordre des médecins et la question sociale

Les recommandations de l'ordre concernant l'instruction du lien santé-travail ne sont d'aucune ressource. Et c'est normal, car ce n'est pas la fonction de l'ordre. Il n'est pas omnipotent !

Sauf erreur, les conseils départementaux de l'ordre n'instruisent jamais le non-respect de l'article 50 du code de déontologie médicale dont l'objet est de faciliter l'obtention des avantages sociaux pour le patient. Ils ignorent tout autant la place de la question sociale dans les maladies évitables du travail.

Tout cela au nom d'une conception paternaliste de la médecine où le praticien doit effacer l'intérêt pour la santé du patient devant le père, le mari ou le patron ! C'est pourquoi je me retrouve devant vous aujourd'hui !

Pour la médecine du travail, la découverte par le CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES MÉDECINS du cadre régalien des pratiques en médecine du travail comme la connaissance du collectif de travail, le suivi individuel des patients d'un établissement, l'accès aux lieux de travail, le conseil des partenaires sociaux, est bien tardive !

Mais l'absence de ces éléments n'invalide pas la possibilité et le devoir d'instruction clinique du lien santé travail d'une situation particulière.

- Un médecin effectuant une consultation de pathologie professionnelle, ou une consultation Souffrance et Travail peut aussi développer une pratique clinique pour instruire le lien santé-travail.
- Un médecin psychiatre peut instruire spécifiquement une psychopathologie du travail.
- Un médecin généraliste peut diagnostiquer et prendre en charge une psychopathologie du travail.

Comme les médecins du travail, les généralistes qui rédigent d'ailleurs plus d'attestations du lien santé-travail pour les psychopathologies du travail que les médecins du travail, ne sont jamais poursuivis eux aussi directement par l'ordre. Ces poursuites disciplinaires n'existent que suite à une plainte irrecevable d'employeur.

Quelle est cette conception de la déontologie médicale ?

NON ! La déontologie médicale impose au médecin d'agir médicalement pour la santé de son patient, malgré parfois des avis « obsolètes » du CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES MÉDECINS.

La pratique médicale reste une responsabilité individuelle et j'en répondrai volontiers devant une véritable juridiction.

6- En Conclusion, il vous faut Déclarer les plaintes d'employeur irrecevables devant la juridiction ordinale

Je sais n'avoir pas commis de faute déontologique, parce que j'exerce entre pairs, y soumetts à la dispute mes difficultés cliniques, me forme, ai construit des compétences reconnues, publie, et enseigne.

Depuis trois ans, probablement plus de 300 plaintes d'employeurs sont arrivées devant des CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'ORDRE DES MÉDECINS. J'en connais personnellement au moins 10%.

Il faut que cela cesse dans l'intérêt de la prise en compte de la santé de nos patients !

Vous devez déclarer toute plainte d'employeur contre un médecin, irrecevable devant votre juridiction. Sinon il n'y a plus de secret médical, donc de prise en charge médicale possible des psychopathologies du travail.

Faute de cela, condamnez-moi !, évidemment de façon injuste de mon point de vue, mais que je puisse alors faire appel à la justice du Conseil d'Etat pour juger de la recevabilité des telles plaintes d'employeurs.

Et je me réserverai alors la possibilité d'engager la responsabilité de mon CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'ORDRE DES MÉDECINS pour dénonciation calomnieuse.