

UN ARRÊT DISSUASIF POUR LES PLAINTES D'EMPLOYEUR AU CONSEIL DE L'ORDRE DES MEDECINS

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour d'Appel d'Orléans rappelle les obligations de protection fonctionnelle que doivent ses employeurs au médecin du travail salarié. Toutefois, cet arrêt va bien au-delà. Tout d'abord, il confirme que, contrairement aux négations partiales et dénigrantes du conseil de l'ordre des médecins, le médecin du travail a compétence pour faire le lien entre une urgence psychosociale individuelle et ce qu'il connaît de la situation des RPS dans les entreprises concernées. Enfin, en faisant porter les frais de juridiction à l'employeur du médecin, il pourrait avoir un effet dissuasif quant aux plaintes d'employeur contre des médecins du travail.

Introduction

« Investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail.

L'employeur doit ainsi prendre en charge les frais exposés pour assurer sa défense par un salarié qui a agi dans le cadre de son activité professionnelle et sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles (Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 15-13.702, Bull. 2017, V, n° 113). »

Par un arrêt du 23 novembre 2021¹, la chambre sociale de la Cour d'Appel d'Orléans rappelle que, comme tout salarié, un médecin du travail bénéficie de la protection fonctionnelle garantie du fait de l'existence du contrat de travail.

Cet arrêt est l'épilogue de 10 années de procédure.

La réaffirmation de ce droit est particulièrement importante mais les motifs de l'arrêt dépassent cet objectif.

C'est en fait une avancée majeure dans la lutte contre la stratégie des employeurs qui consiste à intimider les médecins du travail (et plus largement les médecins) en portant plainte au conseil de l'ordre des médecins. Les médecins sont ainsi accusés de rédiger des certificats de complaisance, notamment, lorsqu'ils constatent les effets sur la santé mentale des risques professionnels organisationnels et relationnels (les risques psychosociaux).

Le conseil de l'ordre des médecins composé majoritairement de médecins libéraux, employeurs ou potentiels employeurs, C'est-à-dire, à la fois, possiblement, juge et partie, prête en général une oreille attentive aux doléances des employeurs.

Rappelons, ici, que, par an, 300 plaintes d'employeurs contre des médecins², notamment des médecins du travail, sont traitées par des instances extra judiciaires d'exception que sont les instances disciplinaires de l'ordre des médecins.

¹ ARRÊT du 23 NOVEMBRE 2021 MINUTE N° : - 21N° RG 19/00899 - N° Portalis DBVN-V-B7D-F4MR

² Ce chiffre est confirmé par une thèse de médecine.

Le rappel des faits

Le 02/12/2011, Le Dr Huez, médecin du travail de la centrale nucléaire EDF de Chinon, reçoit en urgence, à sa demande, Mr A., salarié de l'entreprise sous-traitante ORYS SA, dont il constate qu'il souffre d'une pathologie anxio-dépressive.

Au cours de cette consultation il rédige, principalement pour donner acte au salarié, c'est-à-dire agir positivement sur cet état anxio-dépressif, un certificat médical dans lequel il trace le lien entre cet état de santé et la situation professionnelle.

Cette situation sera plus tard confirmée comme délétère par le tribunal des prud'hommes qui condamnera l'entreprise à indemniser de façon conséquente Mr A. qui bénéficiera ensuite d'une rupture conventionnelle avec un montant de départ élevé.

Le lien entre la situation d'urgence et ses causes professionnelles est donc non seulement cliniquement évident mais attesté par des instances de justice.

Dans l'attente de sa condamnation la société ORYS qui cherche à se garantir dans l'hypothèse d'un procès, dépose plainte auprès du conseil de l'ordre des médecins pour « certificat de complaisance » contre le Dr Huez.

Comme d'habitude, le conseil de l'ordre qui reçoit cette plainte est dans la totale ignorance (volontaire ?) de ce qu'est le diagnostic en médecine du travail qui se construit sur un faisceau d'indices émanant à la fois de la clinique individuelle mais aussi de la clinique collective, c'est-à-dire de ce que le médecin du travail recueille lors des consultations individuelles d'autres salarié.es et lors des observations sur les lieux de travail. C'est ce faisceau d'indices qui a permis au Dr Huez de faire le diagnostic du lien entre ce qu'il observe de la santé du patient et ce qu'il a constaté de la situation des salarié.es de cette entreprise sous-traitante.

Condamné en 2014 à un avertissement par l'instance disciplinaire Régionale le Dr Huez fera appel successivement auprès du conseil national de l'ordre des médecins puis auprès du Conseil d'Etat. Il sera débouté de ces appels. Finalement, il se pourvoira devant la cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) contre les dispositions réglementaires qui permettent qu'un employeur, tiers absolu à la relation médicale, porte plainte devant l'ordre des médecins. Là encore l'arbitraire prévaudra.

Le caractère odieux de l'entreprise plaignante se matérialisera autour du recouvrement des amendes.

En effet, la chambre nationale disciplinaire de l'ordre des médecins avait confirmé à l'encontre du Dr Huez la sanction de l'avertissement et une amende de 1.000 euros au profit d'ORYS. En décembre 2016, le Dr Huez avait fait « Recours de sa sanction » devant le Conseil d'Etat

Le Dr Huez décidait d'attendre l'avis du Conseil d'Etat concernant cette amende. Le 9 janvier 2017, ORYS signifie par huissier au Dr Huez un « Commandement de payer aux fins de saisie-vente » qui a pour conséquence la séquestration de ses véhicules et de ses cartes de crédit.

C'est alors que, sur les conseils de son avocat, il demande à EDF, l'employeur au moment des faits, d'assumer les frais d'avocats au motif que salarié de cette entreprise il bénéficiait d'une protection fonctionnelle. Débouté aux prud'hommes, il saisit la Cour d'appel.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour d'Appel d'Orléans confirme qu'un médecin du travail, qui agit dans le cadre de sa mission, bénéficie d'une protection fonctionnelle

L'arrêt est parfaitement clair :

« (...) dans les faits, l'activité professionnelle du docteur Huez consistait non seulement à effectuer un suivi médical des agents EDF visés dans son contrat de travail et à opérer une surveillance de l'exposition aux rayons ionisants des salariés intervenant

sur le site du CNPE de Chinon mais également à recevoir en consultation des salariés d'entreprises prestataires de services (...) Même si le statut du médecin du travail présente des spécificités, M. Dominique Huez était salarié de la SA EDF lorsqu'il a établi le certificat du 2 décembre 2011. Il peut donc prétendre à bénéficier de la garantie de l'employeur à raison de cet acte accompli en exécution du contrat de travail.

Contre l'avis d'EDF qui cherchait à ne pas assumer ses obligations contractuelles d'employeur vis-à-vis des médecins du travail, cet arrêt garanti dorénavant à tout médecin du travail, accomplissant sa mission, y compris en situation d'urgence, vis-à-vis d'un salarié d'une entreprise prestataire, intervenant dans son secteur, la garantie fonctionnelle liée au contrat de travail.

Une critique voilée des instances disciplinaires du conseil de l'ordre des médecins et du conseil d'état

Bien que l'arrêt ne comporte aucune critique directe, la Cour d'Appel interprète l'acte médical du Dr HUEZ par rapport aux poursuites dont il a été l'objet et tiens apparemment les conclusions des instances du conseil de l'ordre comme peu consistantes.

Ainsi :

- Il confirme l'existence d'une « *urgence psychosociale* »³ ayant justifié l'acte médical du médecin ; les supposés « *manquements à ses obligations déontologiques* » n'impliquent pas que le médecin n'agissait pas « *en dehors du cadre de l'exécution de son contrat de travail* ».
- En agissant ainsi il ne fait pas preuve de « *complaisance* » : « *Il ne ressort d'aucun élément du dossier que M. Dominique Huez aurait abusé de ses fonctions à des fins personnelles.* »⁴ ;
- Les circonstances justifient pleinement ses actions : « *Contrairement à ce que soutient la SA EDF, le certificat médical porte par conséquent sur l'état de santé du salarié. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que la situation d'urgence, justifiant la consultation, n'était pas caractérisée, étant précisé que la notion d'urgence ne saurait être appréciée uniquement à l'aune des commentaires du code de déontologie médicale ou du risque d'exposition aux rayons ionisants. En effet, le médecin du travail a une marge d'appréciation pour déterminer si la situation d'un salarié, au regard notamment des risques psychosociaux, présente ou non un caractère d'urgence justifiant de le recevoir en consultation* » (souligné par nous).

Ce commentaire fait référence à la compétence du médecin à apprécier le caractère d'urgence au regard des risques psychosociaux (terme générique qui relie la situation à des causes professionnelles).

Ce pouvoir d'appréciation, fondé sur la clinique médicale du travail, est systématiquement jugé inexistant par les instances disciplinaires de l'ordre des médecins. Cela signifie que dorénavant plutôt que d'affirmer l'incapacité du médecin du travail à diagnostiquer le lien santé travail, il faudra aux instances du conseil de l'ordre apporter la preuve que le faisceau d'indices collectifs et individuels est inexistant. Cela ne va pas faciliter la tâche des instances disciplinaires.

« L'arroseur arrosé » : toute plainte d'un employeur contre un médecin du travail pénalise dorénavant financièrement l'employeur du médecin

La reconnaissance du droit à une protection fonctionnelle au médecin, mis en cause par une entreprise, et reposant sur une plainte au conseil de l'ordre engagera la prise en charge des frais de justice par l'entreprise employeur du médecin. Outre, la nouvelle

³ « (...) dans les faits, l'activité professionnelle du docteur Huez consistait non seulement à effectuer un suivi médical des agents EDF visés dans son contrat de travail et à opérer une surveillance de l'exposition aux rayons ionisants des salariés intervenant sur le site du CNPE de Chinon mais également à recevoir en consultation des salariés d'entreprises prestataires de services, notamment en cas « d'urgence psychosociale ».

⁴ « il ne saurait être déduit de ces manquements à ses obligations déontologiques qu'en rédigeant ce certificat médical, le médecin du travail a agi en dehors du cadre de l'exécution de son contrat de travail. Il ne ressort d'aucun élément du dossier que M. Dominique Huez aurait abusé de ses fonctions à des fins personnelles. »

difficulté des instances disciplinaires, dorénavant, toute plainte d'employeur aura des conséquences financières pour un autre employeur.

Si tant est qu'un principe déontologique existe d'entreprise à entreprise, ce qui est sans doute difficile à affirmer, cela pourrait avoir un effet de freinage dans la stratégie de mise en cause systématique du médecin du travail (« *ce pelé, ce galeux d'où vient tout le mal* ») attestant en conscience et en compétence du lien entre le travail et ses conséquences, notamment, sur la santé mentale des travailleuses et des travailleurs.

Alain Carré, vice-président de l'association SMT