

# PLAINTES DES EMPLOYEURS CONTRE LES MÉDECINS DU TRAVAIL POUR UNE DÉONTOLOGIE DES JURIDICTIONS DE L'ORDRE DES MÉDECINS

Déjà, en 2002, les employeurs avaient, à plusieurs reprises, en particulier en région Rhône Alpes, saisi les instances ordinaires pour faire pression sur les médecins du travail, les accusant d'atteintes au secret médical(1). En fait, en jouant sur le fait que le secret médical et le secret de fabrique sont regroupés dans le nouveau Code pénal sous l'appellation de secret professionnel, des plaintes avaient été déposées auprès des instances de l'Ordre des médecins. Bien que les médecins aient été acquittés par les juridictions ordinaires, il nous avait paru troublant que les plaintes aient été reçues. En effet, le secret médical dont traite l'article 4 du Code de déontologie médicale (CDM) est un engagement vis-à-vis du patient, or les employeurs ne sont en rien des patients. Il nous paraissait que la juridiction ordinaire, en référence aux articles 71, 83, 95, 96 et 97 du CDM aurait du déclarer la plainte irrecevable, évitant ainsi de se substituer aux juridictions pénales compétentes.

Cette stratégie continue à être utilisée sans grand succès les médecins étant régulièrement relaxés. Depuis deux ans, de

.....

1- Voir *Cahiers du SMT*, N°17, Alain CARRE, Dominique HUEZ, « Le secret médical en médecine du travail : secret médical et secret de fabrique », 2002

2- Art. 24. - Sont interdits au médecin :

- tout acte de nature à procurer au patient un avantage matériel injustifié ou illicite ;
- toute ristourne en argent ou en nature, toute commission à quelque personne que ce soit ;
- en dehors des conditions fixées par l'article L.365-1 du Code de la santé publique, la sollicitation ou l'acceptation d'un avantage en nature ou en espèces, sous quelque forme que ce soit, d'une façon directe ou indirecte, pour une prescription ou un acte médical quelconque.

nouvelles plaintes d'employeurs ont été effectuées auprès de Conseils départementaux de l'Ordre des médecins. Ces plaintes mettent en question des décisions d'inaptitude et accusent des médecins du travail d'avoir contrevenu aux articles 24 et 28 du CDM(2), c'est-à-dire, le plus souvent, d'avoir été complaisant avec le salarié en le déclarant inapte à son poste de travail ou inapte à tout poste dans l'entreprise.

C'est dans la région nantaise qu'a été initié ce type de pratiques qui sont aussi advenues en Ile-de-France, dans le Nord-Pas de Calais et en région Rhône-Alpes. Dans la majorité des cas, le Conseil départemental de l'Ordre des médecins a transmis la plainte. Dans les trois premiers cas la plainte a été instruite et jugée par les juridictions régionales qui, à Nantes et à Paris, ont acquitté les médecins. À Lille, le médecin a été condamné par l'instance régionale, et acquitté en appel national. Le Conseil départemental du Rhône a proposé à un médecin du travail une « conciliation » avec l'employeur mécontent et devant le refus du médecin, a transmis la plainte de l'employeur. Dans un autre cas, le même conseil a déclaré non recevable une plainte de nature proche.

Ces faits mettent en lumière certaines pratiques des Conseils de l'Ordre des médecins en matière de plainte des employeurs contre les médecins du travail. L'Ordre des médecins définit ainsi son rôle juridictionnel : « *Le législateur a voulu que les médecins puissent être jugés et éventuellement sanctionnés par leurs pairs connaissant bien les problèmes soulevés par les malades ou par l'exercice de la pro-*

.....

Art. 28. - La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite.

*fession, Le rôle juridictionnel s'exerce par l'intermédiaire des conseils régionaux en première instance, et en appel par la Section disciplinaire du Conseil National, présidée par un Conseiller d'État, membre de l'Ordre. Ce pouvoir résulte des dispositions du code de la santé publique ; il est contrôlé en ce qui concerne la légalité de ses décisions par le Conseil d'État, instance de cassation. »*

Une juridiction professionnelle ne saurait toutefois se substituer à une autre juridiction de nature publique ayant pouvoir de juger l'acte considéré. Son intervention est limitée aux griefs professionnels recevables. Ce sont ces deux aspects qui nous paraissent devoir être l'objet de notre examen, du point de vue de l'exercice de la médecine du travail.

Nous examinerons successivement :

- Le statut des employeurs vis-à-vis de l'Ordre des Médecins.
- La recevabilité des plaintes d'employeurs par les juridictions ordinales.

« Toute personne peut porter plainte contre un médecin devant l'Ordre. »(3). Un employeur peut ainsi déposer une plainte devant un Conseil départemental de l'Ordre des médecins.

Toutefois, un employeur n'est pas un usager du système de santé. En effet l'article L.241-1 du Code du travail (CDT) précise que les services de santé au travail sont organisés par les employeurs. Organisateur du système de santé l'employeur ne peut en être l'usager. Même vis-à-vis d'un service interentreprises, il est adhérent et donc participe à son entretien mais ne rémunère pas un service. Les risques pour la santé des véritables usagers du système, c'est-à-dire les salariés existent du fait de sa responsabilité d'entrepreneur.

C'est lui qui peut faire pression sur l'indépendance du médecin du travail, lui refuser les moyens de son exercice. C'est donc avec la plus grande circonspection que devraient être instruites les plaintes des employeurs par les juridictions de l'Ordre.

Effet de nombre, il est très rare que les médecins du travail soient représentés dans les juridictions de l'Ordre. La spécificité de leur exercice, les potentialités conflictuelles qu'il recèle ne sont pas complètement maîtrisées par les médecins libéraux en majorité élus. Plus délicat, ce sont souvent, eux-mêmes, des employeurs. Ni usager du système de santé, ni confrère, générateur de risques pour la santé, l'employeur ne devrait pas pouvoir utiliser ce recours. Dès lors qu'il le peut, sa plainte doit être examinée avec un regard qui prenne en compte la motivation à porter plainte dans ce contexte.

La tentative de conciliation du Conseil départemental qui « a un pouvoir de conciliation à l'occasion des litiges nés entre malades et médecins (article L.4123-2 du Code de la santé publique), entre médecins eux-mêmes (article 56 du Code de déontologie médicale), entre médecins et administration » ne peut s'appliquer à ce cas particulier dans la

.....

3- Commentaire de l'article 1 du CDM, site du Conseil National de l'Ordre des Médecins. Les passages en italiques dans ce texte font référence à des publications du CNOM.

mesure où cela ne relève pas de ses prérogatives explicites et du fait de la relation dissymétrique entre les parties dont l'une, le médecin, est un salarié subordonné de l'autre, l'employeur. Seul un Conseil prud'homal est à même d'organiser licitement cette conciliation.

**Si un employeur utilise les juridictions de l'Ordre pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail, c'est précisément parce qu'il estime que sa contestation est sans fondement technique réglementairement recevable.**

En effet, l'article L.241-10-1 du CDT(4) lui permet de requérir l'arbitrage de l'inspecteur du travail qui s'appuie sur l'avis du Médecin inspecteur du travail. S'il estime devoir contester l'arbitrage, il peut saisir soit l'autorité ministérielle, soit le tribunal administratif. Enfin, il peut se pourvoir en Conseil d'État. Si sa contestation était fondée il aurait utilisé la voie réglementaire qui lui est offerte. L'employeur n'ignore pas qu'en fin de compte sa demande va être rejetée et le médecin acquitté.

Son dessein est ici triple :

- Occulter la question de fond : celle de la santé du salarié en déplaçant la nature du désaccord qui porte non sur la décision du médecin mais, en fait, sur l'absence de capacité de l'entreprise en matière de reclassement.
- Faire payer au médecin son indépendance professionnelle et son souci exclusif de la santé du salarié, en tentant de le disqualifier non pas sur son exercice de la médecine du travail mais sur sa qualité de médecin,
- Faire pression sur les autres médecins du travail en agitant l'épouvantail de la justice ordinale.

Même si, « En matière disciplinaire, le Conseil départemental n'a pas de pouvoir de décision, mais il est habilité à saisir la juridiction ordinale soit de sa propre initiative, soit à la suite d'une plainte qu'il doit obligatoirement transmettre avec avis motivé au conseil régional (article L.4123-2 du Code de la santé publique) », il peut juger la plainte non recevable et ne pas la transmettre au Conseil régional. En cas de carence, l'article L.4123-2 du Code de la santé publique précise que le plaignant peut saisir le Conseil national de l'Ordre, lequel doit saisir, sous un mois, la juridiction régionale concernée.

S'il veut éviter la carence, reste la possibilité au Conseil départemental de transmettre la plainte avec un avis motivé d'irrecevabilité.

L'une ou l'autre de ces possibilités devrait être employée de façon systématique, si la plainte concerne un avis d'inaptitude dès lors que :

.....

4- Article L.241-10-1 : « Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail. »

- l'arbitrage prévu à l'article R.241-10-1 n'a pas été utilisé par l'employeur,
- cet arbitrage lui a été défavorable.

Les membres d'un Conseil départemental qui ne suivrait pas cette conduite ne pourraient-ils pas se voir reprocher d'atteindre à la confraternité ? Les membres d'une juridiction régionale qui condamnerait une de leur consœur ou un de leur confrère dans ces conditions ne se substitueraient-ils pas, sans légitimité, au seul avis technique licite en matière d'inaptitude, celui du médecin inspecteur du travail et de la main d'œuvre ?

Par là même ne s'agirait-il pas d'un mésusage de l'autorité conférée par la loi à la juridiction ordinaire et, comme tel, pouvant justifier une mise en responsabilité judiciaire ?

Dès lors que la plainte serait rejetée ou si, contrairement à notre suggestion, le médecin du travail subissait la procédure et était acquitté, il pourrait légitimement déposer une plainte pour diffamation et entrave à l'exercice contre l'employeur.

*Alain CARRE*