

LES ENJEUX DES PLAINTES D'EMPLOYEUR DEVANT L'ORDRE DES MÉDECINS

Dominique HUEZ

POURQUOI A-T-ON OUVERT LA POSSIBILITÉ AUX EMPLOYEURS DE SAISIR L'ORDRE DES MÉDECINS ? QUELS RISQUES QUANT À CETTE INGÉRENCE OFFERTE AUX EMPLOYEURS DANS L'INDÉPENDANCE DES MÉDECINS DU TRAVAIL ?

Il n'y a pas eu de « décision politique » d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de saisir l'Ordre des médecins. Aucun débat, aucun argument écrit du législateur ou d'un ministère ne l'accrédite. L'Ordre des médecins et des employeurs et leurs avocats relayés par le MEDEF ont souhaité que les plaintes de tous ceux qui « ont un intérêt à agir » puissent être reçues, d'où l'ajout du « notamment » à l'instigation ou avec l'accord de l'Ordre des médecins, pour dépasser les listes « finies » des possibles plaignants.

Mais au regard de l'esprit du droit, cet ajout ne peut concerner que « l'intérêt à agir pour la santé du patient », car c'est le socle de la déontologie médicale. L'Ordre des médecins visait-il alors les employeurs dans cet élargissement des possibles plaignants ? Du point de vue de la cohérence en droit du texte, cela ne peut concerner les employeurs qui sont étrangers, « tiers absolus » à la santé de leurs salariés. Le notamment ne peut viser que des parties non précisément dénommées des catégories de plaignants qui appartiennent à la liste fermée de ceux-ci.

Mais de façon expérimentale puis coordonnée, des avocats d'employeurs se sont engouffrés dans ce qu'ils considèrent ou essaient de conquérir comme une brèche, et l'Ordre des médecins en est à l'évidence complice. Sinon les « conciliations » organisées obligatoirement par l'Ordre entre le médecin et l'employeur plaignant seraient identifiées immanquablement comme un obstacle insurmontable du point de vue déontologique, car elles précarisent le secret médical et l'indépendance des médecins face à un employeur.

Or elles deviennent un « dispositif de menace ! ». Cela montre donc la carence déontologique de l'Ordre des médecins pour ce qui est pourtant au fondement de sa mission régaliennne !

Aujourd'hui on peut craindre à raison que le dispositif de menace de telles plaintes entrave le passage à l'écrit des médecins du travail et des autres médecins, hormis les certificats de coups et blessures. Et l'Ordre des médecins encourage cela !

FACE À LA RÉCEPTION PAR L'ORDRE DES MÉDECINS DES PLAINTES D'EMPLOYEURS ET AUX CONDAMNATIONS ORDINALES, QUELS CONSEILS DONNER À UN MÉDECIN DU TRAVAIL ?

C'est de continuer à instruire le lien santé/travail sans tenir compte des recommandations de l'Ordre des médecins qui l'interdisent ! Ici l'Ordre outrepassé sa mission et n'est pas chargé de l'évaluation des pratiques professionnelles ni d'en tirer des recommandations. C'est le rôle de la HAS, des collèges de spécialité médicale ou du DPC-FMC.

DE QUELS MOYENS DISPOSE LE MÉDECIN DU TRAVAIL POUR FAIRE RESPECTER SON INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE ?

La saisie de l'inspecteur du travail et en cas d'infraction pénale, du procureur. Ainsi une plainte pour dénonciation calomnieuse, visant les plaintes ordinales d'employeurs peut rentrer dans ce cadre. Cela concerne aussi la situation de l'Ordre lui-même. Certains parlent de recel de secret médical si les pièces médicales remises à un patient sont détournées de leur objet par un employeur et deviennent support d'une plainte devant l'Ordre ou sont reprises par ce dernier, alors que ces documents ne lui ont pas été confiés par un patient.

L'INDÉPENDANCE DONT BÉNÉFICIE LE MÉDECIN DU TRAVAIL LE PROTÈGE-T-IL OU LE DESSERT-IL AU NIVEAU DES RESPONSABILITÉS ?

L'indépendance du médecin ne peut pas le desservir, sinon sa pratique médicale serait subordonnée à son « employeur » comme un « cadre ordinaire », ce qui serait contraire aux fondements de l'organisation médicale qui implique la responsabilité personnelle du médecin.

LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS EMPLOYEUR-MÉDECIN DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE SANTÉ EST ÉQUITABLE ?

Il n'y a pas partage de responsabilités entre eux. L'employeur a une obligation de sécurité de résultats pour préserver un salarié des effets délétères du travail. Le médecin a une obligation de moyens pour agir dans l'intérêt exclusif de la santé des salariés, individuel et collectif.

L'employeur n'a accès à aucun élément concernant la santé individuelle. Le médecin a tous, *via* le salarié, sa compétence ou ses connaissances médicales et scientifiques.

L'employeur est sur le terrain de la production et des conséquences sociales et environnementales de ceci. Le médecin est sur le terrain de « la dynamique de la santé au travail », la construire, la préserver, jusqu'à favoriser sa restauration ou sa « réparation juridique ». Le second doit conseiller entre autre le premier sur un terrain où l'employeur est « handicapé » par sa méconnaissance « constitutionnelle » de l'état de santé de ses salariés.

LA RESPONSABILITÉ DÉONTOLOGIQUE CONSTITUE-T-ELLE UN FREIN À LA MISSION PARTICULIÈRE DU MÉDECIN DU TRAVAIL QUI EST PRÉVENTIVE ET NON CURATIVE ?

La responsabilité déontologique est de n'agir que dans l'intérêt exclusif de la santé d'un ou des patients. Elle n'est évidemment pas limitée à la prévention tertiaire ou à l'action curative. Le médecin du travail est aussi dans le « soin », au sens de faciliter, permettre le prendre soin de soi et des autres. On peut parler en médecine du travail de « soin préventif » pour qualifier son action plurielle.

LE SECRET MÉDICAL NE POUSSE-T-IL PAS L'EMPLOYEUR À DOUTER DE CHAQUE AVIS MÉDICAL ?

Il n'y aurait pas de médecine sans secret médical, seulement une pratique d'hygiénisme vétérinaire relevant

de la seule rationalité technique. Face à ce qu'il ne maîtrise pas et ce à quoi il n'a pas accès, l'employeur peut évidemment douter. C'est d'ailleurs vrai de tous les éléments médicaux de son environnement non professionnel, famille, politique, etc. Mais un employeur n'est peut-être pas prêt pour lui-même à mettre dans l'espace public son « intimité » psychique ou somatique !

Si toutefois il a des raisons sérieuses de douter de la pratique d'un médecin, pas pour un salarié, mais pour les salariés, il y a des voies de droit qui lui sont ouvertes, de l'inspection du travail aux diverses facettes du droit pénal.

COMMENT CONCILIER LE SECRET MÉDICAL AVEC LE DEVOIR D'ALERTE ?

COMMENT CONCILIER LE SECRET DE FABRIQUE AVEC LE DEVOIR D'ALERTE ?

Le signalement d'un risque pour la santé des travailleurs, que nous appelons le devoir d'alerte du médecin du travail, touche la santé collective. Évidemment il peut être nourri de constats individuels, mais dont la démonstration du côté des effets pour la santé individuelle n'est jamais donnée à l'employeur. Par contre les déterminants du travail doivent lui être indiqués. Quant au secret de fabrique qui est extrêmement restreint, je ne connais aucun exemple où il y ferait obstacle en droit. Par contre le fait de le brandir comme un étendard pour empêcher un médecin du travail de déployer son devoir d'alerte médicale est un « classique d'employeur ». D'où l'importance pour un médecin du travail de se former en DPC en groupe de pairs, pour confronter et développer ses pratiques professionnelles, et ne pas se faire instrumentaliser du fait de sa méconnaissance ou incompréhension des cadres de droit aux lectures « plurielles » selon l'intérêt des acteurs.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL A-T-IL ENCORE LES MOYENS D'ASSURER SA MISSION DE PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS ?

Oui si on n'intègre pas la nouvelle Loi Travail. Mais les médecins du travail sauront la subvertir, donc y trouver un sens juridique pour dépasser ce qui y est actuellement contradictoire, car le Code de la santé publique et les fondements de la déontologie médicale persistent ! Et cela persistera tant que le médecin du travail relèvera du Code de la santé publique. Ce que méconnaissent trop de responsables de SST, voire de médecins du travail.