

PLAINTES D'EMPLOYEURS

AU CONSEIL DE L'ORDRE DES MÉDECINS

RÉFLEXIONS AUTOUR D'UNE POSTURE PROFESSIONNELLE PARTAGÉE ÉTAT DES LIEUX ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

Compte-rendu du Congrès de l'Ass. SMT du 3 décembre 2016

Karyne CHABERT et Alain GROSSETÊTE, rapporteurs

Un des médecins concernés témoigne de son vécu suite à plusieurs plaintes d'employeurs. Les conséquences sur son activité professionnelle et sur sa propre santé surviennent de manière décalées dans le temps par rapport à l'évènement.

- Pour l'ensemble des médecins concernés, ces plaintes nécessitent une mobilisation intense dans un contexte de procédures longues et complexes (constitution des dossiers de défense, sollicitations médiatiques...).
- Cela peut avoir des conséquences sur sa propre pratique professionnelle : « frilosité » ou au contraire « surexposition » dans ses prises de décision professionnelle et dans ses rapports aux employeurs.
- Un risque majeur est celui de l'isolement (les collègues proches géographiquement ne sont pas toujours les plus soutenant, probable par positionnement défensif), il est rappelé ici l'importance du soutien collectif. En effet, il est indispensable de pouvoir exprimer ses difficultés professionnelles et son ressenti dans un climat de confiance au sein d'un collectif professionnel.

Dans les affaires en cours, il est parfois noté un manque de mobilisation des instances internes à l'entreprise (CHSCT, autres IRP...) et des autres instances de prévention (CARSAT, IT) dont les acteurs sont eux-mêmes confrontés à leurs propres limites ou dysfonctionnements. Un médecin témoigne sur la situation d'un inspecteur CARSAT qui aurait subi des pressions dans le cadre d'enquêtes AT/MP.

Un débat s'installe sur le thème du courage, et les pratiques professionnelles, face à la peur et la honte qui

pourrait s'installer en particulier dans ces démarches de contestation éprouvantes sur le plan personnel. En réalité, il ne s'agit pas de prises de position courageuses qui reposeraient sur un critère de comportement individuel. Il faut rester sur des positions professionnelles validées par les pairs et « Il faut dire vrai ». Les médecins du travail ne sont « ni des héros, ni des zéros », c'est toute la construction du métier reposant sur des règles partagées qui permet de faire face. Ces arguments ont été discutés il y a très longtemps déjà à la SMT.

La question de fond est de tenir des pratiques professionnelles qui ont été très travaillées, et d'agir avec le collectif même s'il s'est affaibli, en termes de métier, et non en posture militante.

Plus généralement, et malgré de nouveaux obstacles, comment continuer à bien travailler, en utilisant la *métis* ?

ÉTAT DES LIEUX CONCERNANT LES CONTESTATIONS

Il est fait le constat d'une augmentation des contestations d'avis d'aptitude ou d'inaptitude par les employeurs de manière générale, y compris pour des salariés déclarés « APTÉ ». Tout écrit peut être soumis à contestation, que ce soient des certificats, attestations, courriers d'échange entre médecins, photocopies d'extrait de dossier médical... Tout médecin peut être concerné (généraliste, médecin du travail, autre spécialiste).

Les médecins malmenés par ces attaques en justice pourraient se sentir isolés et fragilisés. Un des moyens de résistance est la mise dans l'espace public. Certains

confirment que la médiatisation peut être une forme de protection par l'attention qu'elle attirerait sur l'entreprise concernée.

Le Conseil de l'Ordre n'a pas une position unique, ni dans les plaintes recevables, ni dans le mouvement de protestation MIOP qui organise le non règlement des cotisations par les médecins.

Les sanctions sont très variables selon les cas, à ce jour et à notre connaissance, deux plaintes ont abouti à une interdiction d'exercice (deux médecins différents).

Pour ce qui concerne les plaintes qui opposent les salariés à leur employeur, il arrive qu'en cours de jugement, les salariés acceptent de « transactionner » avec l'employeur qui propose parfois une grosse somme d'argent pour faire stopper la procédure et éviter le jugement.

Pour information, la requête collective en Conseil d'État de la part de six organisations, est reçue. (CGT énergie, Ugict-CGT, Union Syndicale solidaires, ASD pro et le SMG). Le conseiller rapporteur est en train de travailler sur les dossiers. Il faut compter un à deux ans pour que cette requête soit examinée par le Conseil d'État. L'objectif serait d'apporter des arguments (longuement détaillés dans les écrits de l'association SMT) afin de rendre impossible, pour un employeur, de porter plainte auprès du Conseil de l'Ordre.

Une autre alternative pourrait être la Cour européenne des droits de l'Homme.

Deux dimensions différentes sont à instruire dans la requête : au centre, le diagnostic médical, beaucoup plus que le certificat médical, peu importe comment il est nommé, car en définitive c'est le juge qui décide en droit si c'est un certificat ou non, et rappelons que tout écrit actuellement est attaquant (copie de dossier médical, copie d'écran, fiche d'entreprise, certificat, lettre, attestation) par le Conseil de l'Ordre. C'est donc sur le lien santé/travail qu'il faut pouvoir argumenter. Il faut rappeler que le Conseil de l'Ordre n'est pas compétent pour dire que les médecins ne peuvent instruire le lien santé/travail.

L'autre dimension relève d'un moyen de procédure empêchant un employeur de saisir le Conseil de l'Ordre contre un médecin pour défendre les intérêts de l'entreprise.

Un autre argument de procédure consiste à dire qu'un document utilisé au tribunal des prud'hommes par un salarié ne peut pas être utilisé dans une autre juridiction. (Information issue d'un argumentaire déjà utilisé en Conseil d'État).

PROPOSITION DE SOUTIEN AUX CONFRÈRES QUI SERAIENT CONCERNÉS PAR UNE PLAINTÉ

Suite à une plainte d'employeur auprès du Conseil de l'Ordre des médecins, la première étape est généralement une convocation en vue d'une conciliation. Il est très difficile de convaincre un confrère de ne pas aller en conciliation car il est persuadé qu'ayant mobilisé des éléments de pratiques très solides, il sera entendu. Il n'a pas toujours conscience que pour sa défense, il devra mobiliser des éléments couverts par le secret médical. Il risque donc de se retrouver en position d'injonction paradoxale (protéger le secret pour son patient ou se défendre ?), décision qui ne peut être tranchée dans une grande solitude.

Il pourrait être proposé aux médecins incriminés de répondre à l'invitation du Conseil de l'Ordre par écrit en expliquant pourquoi le médecin ne peut pas se présenter devant l'employeur. Il faudrait que les médecins puissent disposer d'une « conduite à tenir » avec les différents arguments à mettre en avant, dont celui qui consiste à dire qu'il y a un risque de transgression du secret médical. Il faudrait pouvoir répondre au Conseil de l'Ordre que s'il insiste, il pourrait être accusé en pénal d'incitation à trahir le secret médical.

Au bout du compte, nous sommes devant un débat : faut-il devancer la convocation du conseil départemental de l'Ordre en conciliation, ou y répondre, en demandant à rencontrer le conseil de l'Ordre le plus tôt possible (et sans la présence de l'employeur) pour exposer que la plainte de l'employeur est irrecevable, au motif que lors de l'échange les pièces discutées devant les prud'hommes ne peuvent être utilisées dans un autre usage (premier argument), qu'il y aurait complicité de recel de secret médical si le médecin devait s'exprimer devant l'employeur (second argument) et que s'il malmène le secret médical en première instance (par un procès verbal de non-conciliation qui n'a pas à être signé à la différence d'un procès verbal de conciliation), puis en disciplinaire le conseil de l'Ordre devra en répondre sous la forme d'une plainte déposée auprès du procureur de la république.

Un modèle de réponse pourrait être proposé par l'association SMT et mis à la disposition des généralistes et médecin du travail.

Il faut signaler également des plaintes de salariés (quatre pour le même) pour un collègue condamné deux fois en Chambre nationale. Ces dernières peuvent être actuellement reçues. Un salarié est un patient. Le secret médical n'est pas opposable au patient.

EN CONCLUSION

Sur les plaintes d'employeurs auprès des conseils de l'Ordre, étant donné qu'il n'y a pas d'instruction du lien santé/travail en conciliation ou en appel, on pourrait attendre que ces affaires soit portées au pénal et non devant un tribunal d'exception. La suppression des tri-

bunaux d'exception est de l'ordre de la défense des libertés associatives, tout comme a été dissous le tribunal des forces armées après 1968.

La question actuelle est la suppression des tribunaux d'exception qui doit être défendue par les associations de victimes et syndicats professionnels. C'est l'initiative du mouvement APLA.