

# **FACILITER UNE PLAINTE POUR « TENTATIVE DE VIOLATION DE LA VIE PRIVÉE » EN ALTERNATIVE À LA CONCILIATION ORDINALE**

**Dominique HUEZ**

## **LA CONCILIATION ORDINALE FACE À UN EMPLOYEUR POUR EMPÊCHER LE LIEN SANTÉ/TRAVAIL**

**L'**exercice de la médecine impose au médecin d'informer son patient selon ses compétences, notamment des risques de sa situation professionnelle et de leurs liens avec sa santé altérée. Le médecin « *doit à la personne qu'il examine, qu'il soigne ou qu'il conseille, une information loyale, claire et appropriée sur son état, les investigations et les soins qu'il lui propose...* » (R.4127-35 du CSP). Le droit à l'information du patient sur son état de santé porté par l'article L.1111-2(1) est un des éléments fondateurs de la révision du Code de la santé publique de 2002.

L'irruption de la souffrance au travail nécessite d'instruire la relation entre la santé altérée et les conditions organisationnelles de travail. C'est une nécessité vitale pour la reconstruction du patient, mais aussi pour la reconnaissance du traumatisme subi. Une prise en charge

.....

1- « *Toute personne a le droit d'être informée sur son état de santé. Cette information porte sur les différentes investigations, traitements ou actions de prévention qui sont proposés, leur utilité, leur urgence éventuelle, leurs conséquences, les risques fréquents ou graves normalement prévisibles qu'ils comportent ainsi que sur les autres solutions possibles et sur les conséquences prévisibles en cas de refus. [...] Cette information incombe à tout professionnel de santé dans le cadre de ses compétences et dans le respect des règles professionnelles qui lui sont applicables. Seules l'urgence ou l'impossibilité d'informer peuvent l'en dispenser. Cette information est délivrée au cours d'un entretien individuel...* »

médicale s'appuyant sur « *la clinique médicale du travail* » est alors importante pour la prévention et le soin des risques professionnels. Après une anamnèse professionnelle étayée et une approche clinique inter-compréhensive de l'activité de travail, le médecin a pour objectif de permettre au sujet de sortir d'un vécu délétère en arbitrant entre des contradictions qui lui paraissent insolubles.

Le diagnostic du lien entre sa santé et son travail du patient est consigné par écrit dans le dossier médical pour assurer l'effectivité du droit à l'information, à des soins appropriés et à des droits à réparation. Il ne s'agit pas ici d'un **constat médical** comme l'est un certificat de coup et blessures, mais d'un **écrit de diagnostic étiologique** ; il conditionne la prévention et les soins à venir. Cet **écrit médical**(2) à des formes multiples, de l'extrait de dossier médical, information d'un médecin-conseil de la cause d'un arrêt maladie à un certificat médical de maladie professionnelle dont la forme n'est pas contrainte. Ce diagnostic étiologique écrit est tenu à la disposition du patient. L'article R.4127-50 du CSP impose en effet à tout médecin de « *faciliter l'obtention par le patient des avantages sociaux auxquels son état lui donne droit...* ». De cela l'Ordre des médecins n'a ja-

.....

2- *Les écrits en médecine du travail : écrire comme médecin du travail.* Alain CARRE, Dominique HUEZ, Odile RIQUET, Alain GROSSETÊTE, Annie DEVEAUX, Alain RANDON, Benoît DE LABRUSSE, Mireille CHEVALIER, Huguette MARTINEZ, Bernadette BERNERON, Gérard LUCAS ; 6<sup>e</sup> colloque de *E-Pairs* et ass. SMT du 20 juin 2014, in *Les Cahiers SMT* N°28 octobre 2014, p 31-71

mais instruit de son fait de faute déontologique en cas de carence médicale.

Dans les suites de la mise en œuvre de la loi Kouchner sur les droits des malades, et à la faveur d'un « *notamment* » introduit en toute discrétion en 2007 (article R4126-1(3) du Code de la santé publique) qui selon l'ordre des médecins permettrait à toute personne qui « a un intérêt à agir » de poursuivre un médecin devant l'Ordre des médecins, toute plainte d'employeur contre un médecin est généralement reçue par celui-ci(4). L'interdit arbitraire du Conseil national de l'Ordre qui empêche de faire le lien entre la santé et le travail via son rapport de 2006(5) sur les certificats médicaux, sert encore de justification à cette position.

La procédure de réception des plaintes par les conseils de l'ordre en instituant une **conciliation** avec l'employeur, empêche le médecin de se justifier pour respecter le secret médical. En effet l'employeur est un « tiers absolu » à la santé d'un patient et il ne peut donc avoir accès à aucune information concernant sa santé. Pourtant l'employeur en conciliation ordinale a pour projet de « faire rendre les armes » au médecin, c'est-à-dire de l'obliger à modifier son écrit-diagnostic étiologique entre la pathologie et le travail. L'ordre y somme le médecin objet de la plainte de s'y concilier, sans information ni présence du patient. Le silence gardé par le médecin pour ne pas transgresser le secret médical bafoue alors son droit fondamental à disposer de tous les moyens pour se défendre(6). Les médecins qui n'ont pas accepté de modifier leur diagnostic étiologique en conciliation sont envoyés mécaniquement devant une chambre disciplinaire, qui, malgré la possi-

.....

3- L'article R.4126-1 du CSP, jamais approuvé par le Conseil d'État, viole l'article L.1110-4 du Code de la santé publique qui dispose que : « Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant. Excepté dans les cas de dérogation, expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel de santé, de tout membre du personnel de ces établissements ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tout professionnel de santé, ainsi qu'à tous les professionnels intervenant dans le système de santé [...] ».

4- « Médecins du travail : le temps du silence » Patrice ADAM, *Droit social* 2015.

5- Le CNOM se trouve en situation de responsabilité pour avoir approuvé le rapport de 2006 sur les certificats médicaux. Comment peut-il assumer qu'« il est interdit (au médecin) d'attester d'une relation causale entre les difficultés familiales ou professionnelles [...] et l'état de santé présenté par le patient. Il n'a pas non plus à "authentifier" en les notant dans le certificat sous forme de "dires" du patient les accusations de celui-ci contre un tiers, conjoint ou employeur. » ?

6- Alain CARRÉ, Dominique HUEZ, « Plaintes d'employeurs devant le Conseil de l'Ordre des médecins, quand l'incompétence se fait juge de la compétence », *Travailler* 2015, n°33, p 89-100

bilité de rejeter une plainte erronée, la reçoit et condamne quasi systématiquement les médecins. Démonstration s'il en est que ces plaintes sont irrecevables !

Parallèlement à cela, très souvent le patient a gagné ultérieurement aux prud'hommes ou en accident du travail ! Le patient n'est jamais averti de ces plaintes d'employeurs contre son médecin. Si tel était le cas, il pourrait, lui ou l'association le représentant, porter plainte au pénal pour non-assistance à personne en péril, plainte contre l'employeur et l'Ordre complice de cela, du fait de l'empêchement de soins généré par l'interdiction d'un diagnostic professionnel étiologique. Mais cette plainte viserait aussi possiblement le médecin de soin, qui pour se défendre devrait attaquer l'ordre des médecins pour abus de juridiction ! Injonction paradoxale ! Sur la base des sept à dix plaintes par an(7) que nous connaissons depuis 2013, on peut estimer leur fréquence annuelle à plus de cent. Elles sont majoritairement soldées par la modification par le médecin de son écrit médical étiologique sous la pression du « dispositif de menace » de la **conciliation ordinale**.

Des médecins refusent de participer à ces « conciliations » avec un employeur. En effet il n'y a pas d'autre alternative déontologiquement conforme pour eux. Ils préfèrent préserver leur devoir déontologique d'agir dans l'intérêt exclusif de la santé de leur patient.

Pour ne pas se retrouver en chambre disciplinaire automatiquement, il leur faudrait porter plainte en dénonciation calomnieuse dès réception de la plainte d'employeur, et œuvrer d'une façon ou d'une autre pour faire reconnaître une situation d'empêchement de soins à porter assistance à personne en péril s'ils cédaient sur la nécessité de tracer par écrit leur diagnostic étiologique permettant la prévention, les soins et les droits médico-sociaux, du fait de l'abus de juridiction de l'ordre.

Mais aussi avec le projet de remettre le patient au centre de la relation médicale, favoriser une plainte pour « tentative de violation de la vie privée » du fait de cette conciliation sans le patient (voir ci-dessous).

Après la décision du Conseil d'État qui autorise les plaintes d'employeurs devant l'ordre des médecins s'ils ont un intérêt direct et certain à agir, dès demain tout employeur, au-delà des écrits médicaux faisant le lien santé/travail qui lui feraient du tort, pourrait porter plainte devant l'Ordre des médecins contre tout méde-

.....

7- Le site de l'association SMT recense de nombreux éléments sur les plaintes ordinales d'employeurs : <http://www.a-smt.org/accueil.html>; et <https://blogs.mediapart.fr/dominique-huez/blog/090317/bilan-chiffre-des-plaintes-d-employeurs-devant-l-ordre-des-medecins-9-mars-2017>

cin du fait d'un traitement médical ou arrêt maladie avec lequel il serait en désaccord !

Si le secret médical n'est plus respecté, c'est le sous-bassement d'une médecine indépendante pour le seul intérêt de la santé des patients qui est effondré !

## PRENDRE L'ORDRE DES MÉDECINS À CONTREPIED

Une contribution juridique très intéressante pour les médecins ayant attesté d'un lien santé/travail. Ces médecins sont dans l'impasse après l'abstention du Conseil d'État face aux plaintes d'employeurs devant l'Ordre des médecins. En effet, si ces médecins respectent le secret médical en conciliation, ils se retrouveront en chambre disciplinaire automatiquement.

### UN HUISSIER EN CONCILIATION ORDINALE CONSTATANT LA VIOLATION DE LA VIE PRIVÉE

Il serait intéressant de prendre l'Ordre des médecins à contrepied. Dans un premier temps, le médecin objet d'une plainte se rendrait à l'audience de conciliation convoquée par l'Ordre, mais accompagné d'un huissier. Avec par prudence l'autorisation d'un juge rendue sur simple ordonnance, l'Ordre n'étant pas tenu d'accepter la présence de l'huissier. Celui-ci constaterait le déroulement de la conciliation et noterait dans son constat les dires des parties, notamment l'opposition du médecin poursuivi à révéler, pour contester les critiques du plaignant, ce que lui a dit son patient, les constatations relevant de son examen clinique et/ou du dossier médical, à défaut d'accord express de l'intéressé. Le constat serait signifié par l'huissier au plaignant et à l'Ordre, à la requête du médecin qui demanderait dans l'acte de signification, l'arrêt des poursuites à son encontre.

À ce stade, l'Ordre pourrait arrêter là les frais... ou continuer.

### PLAINTÉ CONTRE X AU PROCUREUR

Si l'Ordre ne met pas fin aux poursuites, une plainte contre X pour « tentative de violation de la vie privée » pourrait être adressée au Procureur de la République.

L'article 226-1 du Code pénal punit « le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de volontairement porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui, en... transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ».

La tentative est punissable au même titre que la commission du délit, et le fait de ne pas tenir compte de l'absence d'accord du patient constituerait l'élément intentionnel de l'infraction.

Auraient juridiquement la faculté d'agir :

- ♦ Le patient lui-même, qui a droit au respect de sa vie privée avec le minimum d'ingérence de tiers.
- ♦ Des syndicats de médecins qui ont la capacité juridique d'agir en justice en tant que défenseurs de la profession qu'ils représentent lorsqu'au travers d'un cas particulier, l'intérêt collectif de celle-ci est atteint (en l'espèce par la tentative de violation du secret professionnel).

À ce stade, le Procureur de la République pourrait diligenter une enquête, ou classer sans suite. Si la plainte est classée sans suite, deux possibilités seraient encore offertes : soit une plainte avec constitution de partie civile déposée devant un juge d'instruction, soit une citation directe du plaignant et de l'Ordre devant le tribunal correctionnel, les deux voies offrant la possibilité de faire entendre des témoins, notamment le patient.

Cela ne changerait peut-être pas l'instrumentalisation de l'Ordre par certains syndicats d'employeurs. Mais qui sait ?

*Contribution d'une juriste. Merci à elle.*

## BIBLIOGRAPHIE

- ♦ *Le dossier médical en santé au travail (DMST)*, Rapport du CNOM 17 et 18 décembre 2015
- ♦ GOANEC Mathilde, « Médecine du travail : le Conseil de l'Ordre attentif aux... employeurs », *Mediapart*, 19 janvier 2016
- ♦ *Les écrits du médecin du travail et la déontologie médicale*, Rapport du CNOM de juin 2015