

Billet du coordonnateur de la pétition

Les chambres disciplinaires de l'ordre démenties par les faits

Deux faits incitent aujourd'hui à prendre la plume pour confirmer s'il en était besoin l'importance de notre action commune :

- la chambre disciplinaire de l'ordre des médecins de la région Centre a condamné le Dr BERNERON à un avertissement, comme médecin hospitalier d'une consultation souffrance au travail, suite à plainte du conseil départemental de l'ordre motivée par celle d'un employeur, pour un écrit concernant une salariée dont la pathologie était reconnue en accident du travail au moment de la consultation.
- alors qu'il a été condamné par la même chambre disciplinaire, suite à plainte d'un employeur, à la même peine, le Dr HUEZ a appris que le salarié, pour lequel il avait rédigé l'écrit objet de la plainte, a eu gain de cause et que l'employeur qui avait porté plainte contre lui au conseil de l'ordre a été condamné pour harcèlement moral envers ce salarié.
- Rappelons que, déjà, le tribunal des prud'hommes puis la cour d'appel avait donné gain de cause à la salariée pour laquelle le Dr DELPUECH avait rédigé un écrit qui lui avait valu d'être poursuivie par l'employeur.

Un arrêt qui nie l'évidence de procédures approximatives en droit

L'examen de la décision de la chambre disciplinaire concernant le Dr BERNERON est particulièrement caractéristique de la manière dont fonctionne cette instance disciplinaire.

En effet, la chambre disciplinaire prétend que du simple fait que, dans le cas d'un médecin hospitalier, ce soit l'ordre départemental qui porte plainte et alors qu'il le fait suite à dépôt de plainte d'un employeur, évoquée nommément dans la saisine, le conseil départemental peut s'exempter de vérifier la régularité de dépôt de la dite plainte, la véracité des pièces et des dires qu'elle comporte.

Elle balaye, d'un revers de plume, la question primordiale de la conciliation en affirmant, contre toute évidence, qu'une plainte à l'encontre d'un médecin n'a pas « *pour effet d'organiser une procédure de conciliation* » alors que dès lors que le médecin refuse la conciliation la plainte est « automatiquement » transmise à l'instance disciplinaire par le conseil départemental de l'ordre.

L'interdiction de diagnostiquer le lien santé-travail démentie par les faits

L'argumentaire sur le fond, d'un peu plus d'une demi-page, se refuse toujours à considérer que les paroles des salariés sont des éléments pertinents auxquels un médecin en ayant les compétences qui déploie les moyens nécessaires conformes à l'état des connaissances, est en capacité d'élaborer un diagnostic notamment étiologique.

L'interdit arbitraire du conseil national de l'ordre qui empêche de faire le lien entre la santé et le travail, enclos dans le rapport de 2006 sur les certificats médicaux, sert encore, malgré la jurisprudence concernant le Dr DELPUECH, de justification à cette position obscurantiste.

Rappelons que les écrits en question n'ont pas de finalité médico légale et ne sont pas des actes d'expertise judiciaire, l'instruction du lien santé-travail ayant pour unique objectif de contextualiser un suivi clinique dans l'intérêt exclusif de la santé du travailleur.

On peut même considérer que cet écrit est simplement un extrait de l'observation médicale, tracée dans le dossier, et par conséquent accessible au patient.

Si un conflit survenait concernant la justesse de ce travail clinique, ce n'est certainement pas à un médecin membre d'un conseil de l'ordre de se prononcer à ce sujet puisqu'il n'y est pas habilité et n'en a pas les compétences, mais bien uniquement à un médecin expert sur décision d'un juge.

C'est pourquoi il est parfaitement inadapté en droit que les ordres acceptent d'instruire les plaintes d'employeur qui contestent la validité des écrits d'un médecin concernant un salarié. Il y a là un détournement des voies de droit.

L'arrêt du Conseil des prud'hommes de Nîmes concernant le patient du Dr HUEZ est un arrêt d'une véritable juridiction. Il procède d'une instruction et le raisonnement de la décision est un argumentaire de plus de quatre pages sur le fond, qui repose sur des témoignages vérifiés. A aucun moment l'écrit du Dr HUEZ n'y est évoqué.

La nature de cet arrêt implique, toutefois, que l'ordre départemental des médecins d'Indre et Loire, tout comme celui de l'Ain pour le Dr DELPUECH, a accepté, sans vérification suffisante, la plainte d'un employeur maintenant condamné pour des faits contraires à la loi et préjudiciables au salarié et que par conséquent il est, au moins moralement, associé aux faits qui relèvent de cette condamnation.

Il en ressort également que l'écrit pour lequel le Dr HUEZ a été condamné par la même chambre disciplinaire de l'ordre des médecins, qui vient de condamner le Dr BERNERON, pour les mêmes faits, est particulièrement pertinent dans son appréciation de la réalité des paroles du salarié. Cela valide ce que le Dr HUEZ infère comme clinicien sur l'étiologie de la souffrance de son patient.

L'appel à l'instance nationale du Dr HUEZ prend, de ce fait, une toute autre signification. Il ne s'agit pas seulement d'un appel pour réformer une décision injuste. Car il est dorénavant avéré qu'un médecin du travail ou un médecin qui a acquis des compétences en santé au travail et déploie les moyens nécessaires peut parfaitement faire le lien clinique étiologique entre la santé psychique d'un salarié, appréciée notamment dans ses paroles, et des éléments de son travail.

La reconnaissance de cette capacité de médecins, ayant acquis les compétences nécessaires en santé au travail et déployant les moyens cliniques conformes à l'état des connaissances à diagnostiquer le lien santé-travail, est l'objectif que nous devons fixer en premier lieu à cet appel.

Des instances disciplinaires hors du droit qui ont perdu leurs repères

La comparaison entre deux instances professionnelles, celle d'une véritable justice spécialisée dans les conflits entre les travailleurs et les employeurs représentée par l'arrêt prud'homal, et une instance disciplinaire arbitrant des conflits qui opposent des médecins aux patients et, selon l'ordre des médecins, également des médecins aux employeurs, représentée par les décisions de la chambre disciplinaire est accablante pour la seconde.

Dès lors qu'il accepte d'instruire des conflits opposant des tiers employeurs à des médecins, le conseil de l'ordre perd le sens même de ce qui justifie son existence : la déontologie médicale qui a pour unique objet l'intérêt de la santé du patient.

Cela engendre à la fois des vices de forme et des défauts d'impartialité évidents : Pas de vérification de la validité de plaignant, pas de véritable instruction judiciaire, pas de vérification des éléments de preuve, conciliation attentatoire au secret médical, et bafouant le droit à se défendre du médecin accusé, approximation des arrêts, conflit d'intérêt des juges...

Cela valide le deuxième objectif que nous nous sommes fixés : en finir avec la recevabilité des plaintes d'employeurs par les juridictions ordinaires. Quand bien même cela mettrait en péril les juridictions professionnelles de l'ordre, ce qui n'est pas notre but, sur ces deux points, nous obtiendrons gain de cause, même au prix d'appels hors de l'hexagone.

Alain Carré

Coordinateur de la pétition

Association Santé et Médecine du travail

24 janvier 2015