

Flash info

Le médecin du travail qui établit un certificat médical en se fondant sur de faits non personnellement constatés pour établir un lien entre l'état de santé du salarié et ses conditions de travail, peut être sanctionné au titre du manquement à ses obligations déontologiques.

En effet, outre une interdiction formelle d'édicter des certificats médicaux tendancieux ou de complaisance (R. 4127-28 C. santé pub.), il incombe à tout médecin d'établir les certificats médicaux sur les constatations médicales « qu'ils sont en mesure de faire » (R. 4127-76 C. santé pub.).

Ces principes sont rappelés par un arrêt du Conseil d'Etat rendu le 6 juin 2018 ([CE, 6 juin 2018, n°405453](#)).

Dans cette affaire, un certificat médical avait été rédigé en faveur du salarié d'une entreprise publique d'électricité par le médecin du travail travaillant sur le même site.

Le certificat médical litigieux, qui faisait état d'un « enchainement délétère de pratiques maltraitantes » et de faits qui s'étaient déroulés en 2011 sur un autre site, méconnu du médecin du travail, avait été versé aux débats par le salarié dans le cadre d'une instance prud'homale l'opposant à son employeur.

Ce dernier, s'estimant lésé par de telles affirmations, porta plainte contre le médecin du travail auprès de la chambre disciplinaire de l'Ordre des médecins.

L'avertissement prononcé par la chambre disciplinaire de première instance fut confirmé en appel par la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins. Le médecin du travail, contestant la recevabilité de la plainte déposée par la société et le manquement à ses obligations déontologiques, forma un pourvoi devant le Conseil d'Etat à l'encontre de cette décision.

1. Les conditions de recevabilité de la saisine du Conseil de l'ordre des médecins par un employeur

L'article R. 4126-1 du Code de la santé publique énumère les personnes habilitées à engager une action disciplinaire devant la chambre disciplinaire de première instance des médecins. Le médecin du travail mis en cause contestait la recevabilité d'une action engagée par des employeurs qui, sans être exclus expressément de cette liste, en étaient absents.

Les magistrats de la place du Palais Royal ont confirmé par cet arrêt du 6 juin 2018 une décision rendue en date du 11 octobre 2017 ([CE, 11 oct. 2017, n°403576](#)) qui considérait comme non exhaustive la liste présentée par l'article litigieux et affirmait que « toute personne, lésée de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques, la faculté d'introduire, par une plainte portée

devant le conseil départemental de l'ordre et transmise par celui-ci au juge disciplinaire, une action disciplinaire à l'encontre de ce médecin ».

En l'espèce, la haute juridiction administrative a jugé recevable l'action de la société dans la mesure où il démontrait l'existence d'un préjudice direct et certain causé par les manquements du médecin à ses obligations déontologiques.

2. Le lien entre l'état de santé et les conditions de travail doit être fondé sur des constatations personnellement effectuées

Afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés, le médecin du travail dispose de prérogatives particulières et notamment d'un accès aux informations relatives au fonctionnement de l'entreprise. A cet égard, il peut librement accéder aux lieux de travail et y réaliser toute visite à son initiative (Art. R. 4624-3 C. trav.)

Le Conseil d'Etat reconnaît qu'un médecin du travail ne méconnaît pas ses obligations déontologiques lorsqu'il établit un lien entre l'état de santé du salarié et les conditions de vie et de travail dans l'entreprise. Néanmoins, ce parti pris doit être le résultat de constatations personnellement opérées par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail.

Or, en l'espèce, le médecin du travail qui ne connaissait pas le site en question, n'apportait pas de telles garanties et affirmait néanmoins :

- Le bien-fondé d'un droit de retrait exercé plus de 8 mois plus tôt sur un autre site qu'il ne connaissait pas ;
- Le non-respect de ses obligations en matière de protection de la santé des salariés mais ne faisait pas état des éléments qui le conduisaient à de telles suspensions ;
- L'existence « pratiques maltraitées » sans faire état de faits qu'il aurait pu lui-même constater.

C'est dans ces circonstances que le Conseil d'Etat a jugé suffisamment motivée la sanction prononcée par le médecin du travail pour manquement à ses obligations déontologiques.

P.D.G.B Société d'Avocats

174, avenue Victor Hugo

75116 Paris

Tél. : 00 (33) 01.44.05.21.21

www.pdgb.com

Patricia GOMEZ-TALIMI