



12, impasse Mas - 31000 Toulouse
tél. 05.61.99.20.77 fax. 05.61.62.75.66 snpst.toulouse@orange.fr

Docteur Michel HAMON
Responsable contentieux

Toulouse, le 03 mai 2013

Conseil de l'Ordre des Médecins d'Indre et
Loire
11, rue Constantine
37000 TOURS

*A l'attention du Docteur TERRAZZONI
Commission Déontologie et Exercice
Professionnel*

Objet: Plainte de la société ORYS contre le Dr Dominique HUEZ

Mon cher confrère,

Le Docteur Dominique HUEZ nous fait part d'une plainte déposée par la société SAS ORYS devant le Conseil de l'Ordre des médecins (CDO 37) pour manquement à ses obligations professionnelles et déontologiques. Cette plainte concerne un certificat médical établi en décembre 2011 par le Dr HUEZ, dans le cadre d'une consultation d'urgence alors qu'il exerçait en temps que médecin du travail au CNPE de CHINON (EDF). Ce certificat a été produit, par le salarié, dans une procédure prud'homale engagée contre la société ORYS.

Le Syndicat National des Professionnels de Santé au travail (SNPST), qui regroupe de nombreux médecins du travail, tient à vous faire part de son inquiétude devant ce type de procédure engagée par un employeur contre un médecin du travail devant la juridiction professionnelle. Cela nous paraît poser deux problèmes majeurs relatifs à l'exercice de la médecine du travail et à l'indépendance professionnelle des médecins.

L'exercice de la médecine du travail amène notamment à faire des constatations d'atteinte à la santé des salariés et à les mettre en lien avec des facteurs professionnels. C'est même la compétence essentielle des médecins qui exercent cette spécialité. Ceux-ci doivent pouvoir attester de ce lien et ont même l'obligation d'en informer le salarié et de lui permettre d'en obtenir réparations lorsque la pathologie est avérée. Bien sûr, certaines constatations peuvent aller à l'encontre des intérêts d'un employeur, en particulier lorsqu'elles amènent à pointer des pratiques managériales dangereuses pour la santé des salariés.

C'est pour cette raison que l'indépendance professionnelle des médecins, eux mêmes salariés d'entreprises ou d'associations d'employeurs, est garantie par la loi et que leur contrat de travail est protégé par un statut particulier ((Article L4623-4 et suivants du code du travail). En revanche, il resterait possible pour un employeur de saisir le conseil de l'Ordre des médecins d'une plainte pour atteinte supposée à la déontologie. On voit bien ici, l'instrumentalisation qui peut être faite par un employeur pour obtenir une sanction contre un praticien dont il estime la pratique contraire à ses intérêts. Lorsqu'un préjudice est allégué par un employeur à l'encontre du médecin du travail, on peut comprendre que la justice soit saisie pour obtenir des réparations mais la saisie d'une juridiction professionnelle aura pour seul effet d'obtenir une condamnation individuelle du praticien avec l'objectif de peser sur les pratiques des médecins du travail qui pourraient aller à l'encontre des intérêts des employeurs. L'esprit de la déontologie médicale est d'abord de protéger les intérêts des patients. Pour le médecin du travail seul le salarié est considéré comme ayant cette qualité. Le détournement de ce principe n'est pas acceptable.

Dans le cadre de cette plainte, il est proposé au DR HUEZ une conciliation devant le conseil départemental de l'Ordre des médecins avec la société SAS ORYS. Outre le fait que l'on ne voit pas très bien ici quel pourrait en être l'objet sinon de modifier à posteriori, à la demande de l'employeur, un certificat médical qui lui porterait préjudice, cette demande de conciliation avec la société SAS ORYS nous paraît contraire à la déontologie médicale et porter atteinte à l'indépendance professionnelle du médecin du travail. Il n'est pas envisageable pour celui-ci de se voir contraint de justifier, en présence de l'employeur, devant l'Ordre des médecins de pratiques professionnelles qui relèvent bien de l'exercice de sa compétence spécialisée "en toute indépendance" comme le prescrit le code du travail.

Nous vous demandons, en conséquence de ne pas donner suite à cette plainte. La transmission à la chambre disciplinaire de première instance constituerait pour nous un message négatif à l'ensemble de la profession. La menace permanente d'une sanction possible à la suite d'une telle plainte déposée par un employeur, aurait des conséquences extrêmement graves sur la pratique des médecins du travail en privant les salariés du droit à la reconnaissance d'une atteinte à leur santé en lien avec le travail.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, cher confrère, à l'assurance de notre respectueuse considération

*Docteur Michel HAMON
Responsable du contentieux*

