

**CHAMBRE DISCIPLINAIRE DE PREMIÈRE INSTANCE  
DE L'ORDRE DES MÉDECINS D'ÎLE-DE-FRANCE**

9, RUE BORROMÉE - 75015 PARIS

N° C.2015-4095

N° C.2015-4114

**SOCIETE « ROBERT MULLER »**

**SOCIETE « 155 MALESHERBES »**

**CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'ORDRE DES MEDECINS DE LA SEINE-SAINT-DENIS**

**c/ Dr Karine DJEMIL**

**CD 93 - N° 9699**

---

**Audience du 8 décembre 2015  
Décision rendue publique  
par affichage le 18 janvier 2016**

**LA CHAMBRE DISCIPLINAIRE DE PREMIERE INSTANCE,**

Vu, 1° enregistrés au greffe de la chambre disciplinaire le 10 février 2015, sous le n° C.2015-4095, la plainte en date du 17 septembre 2014, présentée par la société « Robert Muller » dont le siège social est 7 place de la gare à Sarreguemines (57200), transmise, sans s'y associer, par le conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis et le procès-verbal de la séance du 14 décembre 2014 dudit conseil ; la société « Robert Muller » demande à la chambre de prononcer une sanction à l'encontre du Dr Karine Djemil, médecin du travail exerçant à l'AMET, 4 avenue du Gros Peuplier à Aulnay-sous-Bois (93600) ;

la société « Robert Muller » reproche au Dr Djemil la rédaction de deux avis d'inaptitude, l'un temporaire et l'autre définitif, pour une employée de la société ; elle soutient que ces deux avis mentionnaient des « conditions de travail trop dégradées » et même une « maltraitance » au travail ; que la société a alors demandé au Dr Djemil de lui faire part de son avis sur le reclassement de cette employée ; qu'elle a reçu en réponse un courrier du praticien portant des accusations graves à l'encontre du représentant de la société en France, ainsi que d'une collègue de travail de l'employée ; que la société Muller a été assignée devant le Conseil des Prud'hommes en octobre 2013 pour réclamer des dommages et intérêts à hauteur de 100.000 € en réparation du préjudice résultant du « harcèlement moral et sexuel subi » ; que pour donner du poids à cette demande, l'employée s'est principalement appuyée sur une « étude de poste » du Dr Djemil du 10 avril 2013 ; que la société n'a pas été destinataire de ce document, mais en a eu connaissance dans le cadre de la procédure prud'homale ; qu'en réalité, ce document est un rapport tendancieux établi sur la base d'affirmations non vérifiées et fausses ; qu'il porte une atteinte grave et non justifiée à la vie privée, à la réputation et à l'honneur de personnes qu'il désigne nommément ; qu'à l'évidence, ce rapport n'a été rédigé que dans le souci d'appuyer la démarche de l'employée ; que le Dr Djemil a ainsi manqué à ses obligations en contrevenant aux articles R. 4127-3, 20 et 28 du code de la santé publique ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 13 mars 2015, le mémoire présenté pour la société « Robert Muller » par Me Sarosdi et tendant aux mêmes fins que la plainte, par les mêmes moyens et en outre, attendu que le Dr Djemil a violé le secret professionnel en donnant des informations sur la santé de deux salariés dans un courrier du 25 septembre 2014, adressé à des tiers non autorisés ; qu'elle a, en outre, rédigé des documents tendancieux qui font état de faits qu'elle n'avait pas constatés et qui attestent une relation causale entre les difficultés professionnelles et l'état de santé des salariés de l'entreprise ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 3 avril 2015, le mémoire en défense présenté pour le Dr Djemil par Me Dewinne et tendant : 1° au rejet de la plainte, 2° à ce que la société « Robert Muller » soit condamnée à verser au Dr Djemil une somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive par les moyens que la plainte est irrecevable ; que les compétences du Dr Djemil lui permettent de faire le lien entre la santé d'un salarié et les risques professionnels auquel il est exposé ; que le code du travail prévoit dans son article R. 4624-31 que « Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste que s'il a réalisé : 1° une étude de ce poste, 2° une étude des conditions de travail dans l'entreprise, 3° deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines. Lorsque le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité... l'inaptitude médicale peut être délivrée en un seul examen » ; qu'en ce qui concerne la violation du secret professionnel, dans son courrier du 25 septembre 2014, le Dr Djemil ne dévoile aucun élément médical relatif aux salariés concernés ; que ce courrier a été adressé aux salariés concernés, à l'inspection du travail et au CHSCT dans le cadre d'une procédure d'alerte spécifique encadrée par le code du travail ; que la transmission de ce courrier ne saurait constituer une violation du secret professionnel ; que concernant les certificats d'inaptitude rédigés par le Dr Djemil, il faut rappeler que celle-ci a effectué une étude de poste dans l'entreprise, entreprise qu'elle connaît bien car elle en assure le suivi depuis 2007 ; que ces certificats ne font que rapporter des diagnostics ; que si la société Muller lui en avait fait la demande, elle aurait transmis l'étude de poste, mais en tout état de cause, le courrier d'alerte du 25 septembre 2014 relate les éléments contenus dans cette étude ; qu'ainsi, le Dr Djemil n'a en rien outrepassé le cadre de ses fonctions ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 7 mai 2015, le mémoire présenté pour la société « Robert Muller » par Me Sarosdi et tendant aux mêmes fins que la plainte, par les mêmes moyens et en outre, attendu que la lettre du 25 septembre 2014 ne se situe pas dans le cadre d'une procédure d'alerte ; que ce courrier a été envoyé à des personnes non concernées ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 28 mai 2015, le mémoire en défense présenté pour le Dr Djemil par Me Dewinne et tendant aux mêmes fins par les mêmes moyens et, en outre attendu que l'employeur ne peut valablement contester les avis d'inaptitude ; que, s'agissant de Mme S l'employeur n'a pas saisi la nature de la mission poursuivie par le Dr Djemil ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 11 juin 2015, le mémoire présenté pour la société « Robert Muller » par Me Sarosdi et tendant aux mêmes fins que la plainte, par les mêmes moyens et en outre, attendu que le Dr Djemil a gravement manqué à ses obligations en rédigeant les différents documents joints à la plainte ; qu'elle s'est permise d'accuser des personnes sans se soucier le moins du monde de connaître la vérité ; que la chambre disciplinaire n'a pas compétence pour allouer des dommages et intérêts ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 10 juillet 2015, le mémoire en défense présenté pour le Dr Djemil par Me Dewinne et tendant aux mêmes fins par les moyens et, en outre, attendu que les avis médicaux des 2 et 18 avril 2013, l'étude de poste et le courrier d'alerte du 25/9/2014 ne peuvent être considérés comme des documents tendancieux ;

Vu, 2° enregistrés au greffe de la chambre disciplinaire le 11 mars 2015, sous le n° C.2015-4114, la plainte en date du 7 octobre 2014, présentée par la société «155 Malesherbes» dont le siège social est au Centre d'Affaires Paris Nord, 183 avenue Descartes à Aulnay-sous-Bois (93150), transmise, en s'y associant, par le conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis et le procès-verbal de la séance du 29 janvier 2015 dudit conseil qui décide en outre de déférer le Dr Djemil ; la société «155 Malesherbes» et le conseil départemental de la Seine-Saint-Denis demandent à la chambre de prononcer une sanction à l'encontre du Dr Karine Djemil, médecin du travail exerçant à l'AMET, 4 avenue du Gros Peuplier à Aulnay-sous-Bois (93600) ;

la société «155 Malesherbes» reproche au Dr Djemil son parti pris manifeste dans le cadre d'une procédure d'inaptitude d'une employée de la société ; que cette procédure s'est prolongée du fait de l'opposition du Dr Djemil à recevoir la salariée ; qu'afin de débloquer la situation, il a été convenu avec l'Inspection du travail de contester l'avis médical du 5 octobre 2012 afin qu'elle se prononce sur l'avis rendu par le médecin du travail ; que, dans ce dossier, le Dr Djemil s'est cru autorisée à émettre en direction de l'entreprise des rappels à l'ordre, d'ailleurs erronés, en matière de droit du travail, outrepassant largement ses compétences ; que dans un document intitulé « Etude de poste de Mme P... », le Dr Djemil a porté des accusations graves et non fondées contre la société et particulièrement contre son dirigeant ; que les termes employés par le Dr Djemil sont péremptoires et sans aucune précaution de langage ; qu'il convient de rappeler que le Dr Djemil n'est venue qu'une seule fois dans l'entreprise et n'est restée que 10 minutes sur place ; qu'elle se permet d'émettre un jugement sur les salariés et leurs relations de travail alors qu'elle ne s'est jamais entretenue individuellement avec eux ; que ce rapport n'a pas été communiqué à l'employeur et a été détourné de son objet puisqu'il a été versé dans une procédure prud'homale ; que ce rapport vise clairement à nuire à la société en colportant des propos mensongers ; qu'il est dès lors constant que les documents litigieux établis par le Dr Djemil ne respectent pas les articles 24, 28, 33 et 76 du code de déontologie médicale ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 18 mai 2015, le mémoire présenté pour le conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis par son président, s'associant à la plainte de la société « 155 Malesherbes », par les moyens que dans l'étude de poste jointe au dossier médical de la salariée, le Dr Djemil a inclus des notes ou des éléments d'appréciation personnels qui ne sont ni transmissibles ni accessibles au patient et aux tiers, ce qui a cependant été fait par le Dr Djemil, en infraction à l'article R. 4127-45 du code de la santé publique ; qu'au surplus, le Dr Djemil certifie des faits qu'elle n'a pas elle-même constatés ; que si le contenu d'un document rapporte les dires de l'intéressé ou d'un tiers, le médecin doit s'exprimer sur le mode conditionnel et avec la plus grande circonspection ; que le Dr Djemil a repris à son compte le témoignage de la salariée, en infraction à l'article R. 4127-28 du code de la santé publique ; qu'il est à noter également que tous les éléments du dossier médical ne sont pas communicables ; que, si le médecin est libre de la rédaction du certificat, ce dernier doit être parfaitement objectif ; que, dès lors, le Dr Djemil ne devait rapporter les indications fournies par la salariée qu'avec la plus grande circonspection et devait employer le mode conditionnel ou écrire « Mme F. P... m me dit que.... » ; que, sur ce point, le Dr Djemil a méconnu les dispositions de l'article R. 4127-28 du même code ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 3 juin 2015, le mémoire en défense présenté pour le Dr Djemil par Me Dewinne et tendant : 1° au rejet de la plainte, 2° à ce que la société «155 Malesherbes » soit condamnée à verser au Dr Djemil une somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive par les moyens que la plainte n'est pas recevable ; que le code du travail permet à l'employeur de contester l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail ; que l'employeur peut alors saisir l'inspecteur du travail, sa décision étant elle-même susceptible de recours gracieux devant le Ministre chargé du travail ; qu'en revanche, la contestation de l'avis n'a pas à être portée devant le conseil de l'Ordre ; que la plainte déposée n'a que pour seul but de faire pression sur le Dr Djemil afin que les faits relatés dans les documents soient modifiés ; que la plainte est également irrecevable du fait du défaut de qualité de son auteur à porter plainte, un employeur n'étant pas un usager du système de santé ; que le Dr Djemil a vu la patiente à cinq reprises entre mai 2012 et octobre 2012 ; que le 9 juillet 2012, le Dr Djemil a examiné Mme P n dans le cadre d'une visite de reprise après un accident du travail et a émis un avis d'inaptitude temporaire à tous postes ; que le 25 juillet, le Dr Djemil a revu la patiente et a émis un avis d'inaptitude définitive ; que Mme P n a fait l'objet, le 22 février 2013, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée contre lequel elle a saisi le conseil des Prud'hommes de Bobigny ; qu'aux termes de l'article L.4624-3 du code du travail : « Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié les mesures visant à la préserver... Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont tenues à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail... » ; que l'employeur a été informé, dès le 10 mai 2012, des alertes du Dr Djemil et il ne s'est nullement manifesté entre le 10 mai et le 9 juillet 2012, ni après l'avis d'inaptitude définitive ; que la société «155 Malesherbes» reproche au Dr Djemil d'avoir porté un jugement sur les conditions de travail de la salariée sans les avoir jamais observées, alors que le Dr Djemil a fait une étude de poste dans les locaux de l'entreprise le 24 juillet ; que, par ailleurs, Mme P n a demandé une copie intégrale de son dossier médical au Dr Djemil et que c'est dans ces conditions, conformément à la loi du 4 mars 2002, que les documents lui ont été transmis ; que l'article L.1111-7 du code de la santé publique oblige le médecin du travail à donner impérativement accès au salarié : « A l'ensemble des informations concernant sa santé détenues par des professionnels et établissement de santé qui ont contribué à l'élaboration et au suivi du diagnostic et du traitement ou d'une action de prévention... » ; que le rapport technique litigieux ne peut pas être qualifié de « notes personnelles » ; que, dans le cadre de la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude de la salariée initiée par son employeur, l'intégralité du dossier médical du travail a été étudiée et jugée par le Médecin Inspecteur, le Dr Zylberberg ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 19 juin 2015, le mémoire présenté pour la société «155 Malesherbes» par Me Sintès-Lavialle et tendant 1° aux mêmes fins que la plainte 2° à ce que le Dr Djemil soit condamnée à verser à ladite société une somme de 3.000 € au titre des frais exposés, par les mêmes moyens et en outre, attendu que le défaut de qualité à agir de la société ne saurait être retenu ; que la plainte est motivée par le parti pris manifesté tout au long de la procédure d'inaptitude de Mme P n par le Dr Djemil ; que, dans son document intitulé « Etude de poste », le Dr Djemil porte des accusations graves et non fondées à l'encontre de la société et de son dirigeant ; que les termes employés sont péremptoirs, sans qu'aucune situation concrète ne soit évoquée ; que ce rapport vise à nuire à la société, contrevenant aux articles R. 4127-24, 28, 33 et 76 du code de la santé publique ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 10 juillet 2015, le mémoire en défense présenté pour le Dr Djemil par Me Dewinne et tendant aux mêmes fins par les mêmes moyens ;

Vu, enregistré au greffe de la chambre disciplinaire le 3 août 2015, le mémoire présenté pour le conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis par son président et tendant aux mêmes fins que le précédent mémoire par les mêmes moyens ;

Vu les autres pièces produites et jointes au dossier ;

Vu le code de la santé publique, notamment le code de déontologie médicale figurant aux articles R. 4127-1 à R. 4127-112 ;

Vu le code de justice administrative ;

Vu la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, notamment son article 75 ;

Les membres de la chambre disciplinaire appelés à siéger avec voix consultative ayant été dûment convoqués ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 8 décembre 2015 :

- les rapports du Dr Tawil-Longreen ;
- Les observations de Me Sarosdi pour la société « Robert Muller » ;
- Les observations de Me Sintès-Lavialle pour la société «155 Malesherbes» ;
- Les observations du Dr Ruelland pour le conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis ;

le Dr Djemil ayant décidé de quitter la salle d'audience après la lecture du rapport du Dr Tawil-Longreen ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

### **Sur la jonction**

Considérant que les plaintes susvisées dirigées contre le Dr Djemil, médecin du travail, concernent le comportement d'un même praticien ; que les faits litigieux ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de joindre lesdites plaintes pour y être statué par une seule décision ;

### **Sur la recevabilité des plaintes**

Considérant, d'une part, que l'énumération par l'article R. 4126-1 du code de la santé publique des personnes susceptibles de former une plainte contre un médecin n'est pas limitative ; que, par ailleurs, les sociétés susnommées, qui se plaignent de ce que des documents émanant du Dr Djemil aient été produits à l'appui de procédures prud'homales

intentées contre elles par l'une de leurs salariés et tendant à l'octroi de dommages et intérêts pour harcèlement, justifient, en l'espèce, d'un intérêt à agir ;

Considérant, d'autre part, que si les médecins du travail sont investis par le code du travail de prérogatives particulières pour l'exercice de leurs fonctions, ils demeurent dans une situation relevant du droit privé et ne sont pas chargés d'un service public au sens des dispositions de l'article L. 4124-2 du code de la santé publique qui réservent en ce cas l'exercice des poursuites disciplinaires à un certain nombre d'autorités ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les plaintes susvisées sont recevables ;

### **Sur les plaintes**

Considérant, qu'aux termes de l'article R. 4127-76 du code de la santé publique : « *L'exercice de la médecine comporte normalement l'établissement par le médecin, conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire, des certificats, attestations et documents dont la production est prescrite par les textes législatifs et réglementaires....* » ; qu'aux termes de l'article R. 4127-28 du même code : « *La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite* » ; qu'aux termes de l'article R. 4127-24 du même code : « *Sont interdits aux médecins : - tout acte de nature à procurer au patient un avantage matériel injustifié ou illicite (...)* » ; qu'aux termes de l'article R. 4127-51 du même code : « *Le médecin ne doit pas s'immiscer, sans raison professionnelle dans les affaires de famille ni dans la vie privée de ses patients* » ;

### **En ce qui concerne la plainte de la société « Robert Muller »**

Considérant que la société « Robert Muller », société de transport allemande ayant des succursales en France, et qui emploie trois personnes au sein de son agence d'Aulnay-sous-Bois, comptait parmi ses salariées, entre 2007 et 2013, Mme P li ; que cette dernière qui était en congé de maladie entre juin 2011 et avril 2013 devait passer une visite de reprise le 2 avril 2013 ; qu'à cette date, le Dr Djemil, médecin du travail, a délivré à cette salariée une « fiche médicale d'aptitude », la déclarant temporairement inapte à reprendre ses activités au sein de l'agence ; qu'après avoir établi, le 10 avril 2013, une « étude de poste », le Dr Djemil a délivré, le 18 avril suivant, une nouvelle « fiche médicale d'aptitude », déclarant Mme P i définitivement inapte à travailler sur le site d'Aulnay ; qu'après une tentative infructueuse de reclassement, cette dernière a été licenciée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 ; que la salariée a saisi, en octobre de la même année, le conseil des Prud'hommes d'une demande d'indemnisation en invoquant des faits de harcèlement moral et sexuel et en joignant au dossier « l'étude de poste » réalisée par le Dr Djemil ; que c'est dans le cadre de cette procédure que la société « Robert Muller » a eu connaissance et communication de cette étude ; qu'à la suite de la présente plainte de cette société en date du 17 septembre 2014, le Dr Djemil a diffusé à une série d'interlocuteurs, le 25 septembre 2014, une lettre relatant l'historique de l'ensemble de ses contrôles au sein de la société « Robert Muller », concernant trois salariées ; que, notamment, elle a adressé une copie de cette lettre « pour information » à Mme P i qui l'a jointe à la procédure prud'homale susvisée ;

### *S'agissant de l'étude de poste du 10 avril 2013*

Considérant qu'aux termes de l'article R. 4624-31 du code du travail : « *Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé : 1° Une étude de ce poste (...)* » ; que la finalité d'une telle étude est de permettre au

médecin de se renseigner au sujet des conditions de travail du salarié afin de s'assurer de son aptitude à occuper son poste eu égard à son état de santé ; qu'une telle étude peut également permettre au médecin du travail d'émettre des remarques au chef d'entreprise afin que celui-ci aménage le poste en améliorant les conditions de travail du salarié en ce qui concerne tant son environnement physique et moral que les contraintes que lui impose le poste qu'il occupe (mouvements, positions, cadences, charges, contact avec diverses substances etc.) ;

Considérant que le Dr Djemil a effectué, le 10 avril 2013 une courte visite à l'agence d'Aulnay où les trois salariés affectés effectuent un travail de nature essentiellement administrative ; qu'elle s'est entretenue avec M. R. . . . dirigeant de l'agence, en écrivant, notamment, dans l'étude de poste datée du même jour : « M. R. . . . dit pratiquement tout le temps « nous » en parlant de Mme K. [l'autre salariée] et lui-même (...) M. R. . . . précise que Mme K est en congé de maternité actuellement, sans dire « notre enfant », ce qui laisse bien supposer qu'il y a eu une relation extra-professionnelle entre M. R et Mme K mais que cela est terminé ; toutefois cela est concordant avec le témoignage de plusieurs salariés sur le comportement maltraitant de M. R et les dérapages « affectifs et sexuels possibles » au sein de l'entreprise (...) » ; que dans le même document, le Dr Djemil fait état, « au niveau organique [d'] une hiérarchie bien pyramidale descendante mais également [d'une] très grande proximité... affective et personnelle entre salariés pas forcément exigée directement par le manager mais induite dans la réalité et sans échappatoire possible, sous peine d'être exclue des relations de travail et d'équipe au quotidien, méthode bien connue dans les techniques de harcèlement moral au travail en général pour obtenir la soumission à tout (...) » ; que le document observe ensuite « une absence de consignes claires sur les relations sexuelles entre salariés d'une même entreprise laissant la place à toutes les possibilités : de relations consenties à celles imposées contre son gré et subies par les salariés hiérarchiquement inférieurs, différenciées des premières par l'enjeu, le chantage et la menace qui pèsent sur l'emploi du salarié (...) De plus l'apparente « mise au même niveau » des trois salariés par la « bise » imposée le matin en gage de bonjour, le tutoiement de mise, la proximité physique imposée (...) favorisent +++ les dérapages et passages à l'acte vers des violences sexuelles et morales imposées. Il existe très peu d'espace psychique laissé aux salariés pour penser le travail mais également pour exister en tant que personne au sein de l'entreprise (...) ; qu'en conclusion le document indique : « Identification très nette dans l'entreprise : - de risques psycho-sociaux (maltraitance à caractère moral) (...) à un niveau élevé// - de risque de maltraitance à caractère sexuel imposée aux salariées à un niveau élevé également// - y a-t-il pratique de « droit de cuissage au travail » en contrepartie de l'obtention ou du maintien au poste de travail, chantage à l'emploi... appliqué à certaines salariées ? L'organisation du travail mise en place le favorise +++. Prévention +++ à mettre en place car risque élevé de récives sur d'autres salarié(e)s et nouvellement embauché(e)s +++. // Compte tenu de l'absence de prévention mise en place par l'employeur (...) il n'est pas possible de laisser Mme Puccinelli continuer à être exposée à ces risques au niveau de son poste de travail (...) sous peine de voir sa souffrance s'aggraver(...)» ;

Considérant, en premier lieu, qu'en vertu des dispositions précitées de l'article R.4127-76 du code de la santé publique, dans les documents qu'il délivre, le médecin doit s'en tenir strictement aux constatations qu'il est en mesure de faire en sa qualité de médecin ; que dans le document précité, le Dr Djemil, qui n'a fourni aucune indication précise concernant l'état de santé et le poste même de Mme P. . . . i (localisation dans l'entreprise, installation matérielle, ergonomie, nature des tâches etc.), s'est livrée à des insinuations et extrapolations extravagantes à partir de détails anodins relevés lors de son contact avec le dirigeant de l'entreprise pour en conclure à des faits ou à des menaces de harcèlement complètement imaginaires ; qu'elle a ainsi attesté des faits qui ne pouvaient pas résulter de ses constatations, en méconnaissant gravement l'article précité, n'hésitant pas à porter des accusations hasardeuses, subjectives et diffamatoires non étayées contre le dirigeant de l'entreprise ; que le

Dr Djemil ne saurait soutenir qu'elle avait une connaissance déjà ancienne et « acquise » des conditions de travail dans l'Agence d'Aulnay, ses précédentes interventions, documents et certificats ne révélant aucun élément pouvant autoriser les affirmations hasardeuses précitées qui figurent dans le document litigieux ;

Considérant, en second lieu, que l'étude de poste litigieuse, favorable aux intérêts de la salariée et pouvant lui permettre de l'invoquer devant la juridiction prud'homale constituée de ce fait un certificat de complaisance susceptible de procurer à l'intéressée un avantage injustifié, en méconnaissance manifeste des dispositions précitées des articles R. 4127-28 et 24 du code de la santé publique ; que, si la société « Robert Muller » se plaint également de ce que le Dr Djemil ait communiqué l'étude litigieuse à Mme P. [redacted] qui l'a effectivement jointe à sa demande présentée devant la juridiction prud'homale, le Dr Djemil est fondée à soutenir qu'elle était tenue de communiquer ce document figurant au dossier de la salariée à cette dernière, en application des dispositions de l'article L. 4624-2 du code du travail ; qu'en revanche, cette obligation de communiquer certains éléments de leur dossier aux salariés devait particulièrement inciter ce praticien à la prudence en l'invitant à veiller à ne pas établir et à ne pas verser audit dossier des documents pouvant contrevenir à ses obligations déontologiques ; qu'enfin, en établissant l'étude litigieuse ayant le caractère d'un certificat de complaisance, le Dr Djemil s'est immiscée dans la vie privée de sa patiente, en méconnaissant, cette fois, les dispositions de l'article R. 4127-51 du code de la santé publique ;

#### *S'agissant des autres documents*

Considérant, en premier lieu, que l'avis d'inaptitude délivré par le Dr Djemil le 2 avril 2013 fait état de « conditions de travail trop dégradées » de Mme P. [redacted] ; que ce praticien ne pouvait faire une telle constatation à cette date, la salariée étant en congé depuis deux ans à cette date ; que, dans ces conditions, ce document méconnaît les dispositions précitées de l'article R. 4127-76 ;

Considérant, en second lieu, que l'avis d'inaptitude en date du 18 avril suivant est motivé par des « conditions de travail trop dégradées et maltraitance au travail » ; que cet avis ayant été délivré à la suite de l'étude de poste ci-dessus examinée, il est entaché de mêmes défauts que ce document, violant les mêmes dispositions du code de déontologie ;

Considérant, en troisième lieu, que la lettre susvisée du 25 septembre 2014 du Dr Djemil relate l'historique de l'ensemble de ses interventions se rapportant à la société « Robert Muller » et concerne trois salariées de cette société en rappelant l'ensemble des griefs de ce praticien contre cette société ; que la dernière des salariées, Mme S. [redacted], engagée en novembre 2012 est nommément désignée dans ce courrier qui donne des précisions sur les problèmes qu'elle rencontrerait au sein de l'Agence d'Aulnay et sur les démarches qu'elle aurait entreprises ; que ce courrier, adressé au gérant de la société à Sarreguemines, a été envoyé « en copie pour information » à « l'ensemble des salariés employées administratives concernées » ainsi qu'au secrétaire du CHSCT, aux inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre de Blanc-Mesnil et de Sarreguemines ainsi qu'aux médecins inspecteurs régionaux du Travail de la Seine-Saint-Denis et de la Moselle ; que le Dr Djemil ne saurait soutenir, notamment en raison de sa large diffusion, que cette lettre se situerait dans le cadre d'une procédure d'alerte, telle qu'elle est visée à l'article L. 4624-4 du code du travail ; que la diffusion à des interlocuteurs non expressément habilités des données relatives à Mme S. [redacted], qu'elles soient d'ordre médical ou non, constitue une méconnaissance des dispositions de l'article R.4127-4 du code de la santé publique aux termes duquel : « *Le secret professionnel institué dans l'intérêt des patients s'impose à tout médecin dans des conditions établies par la loi. Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié*

*mais aussi ce qu'il a vu, entendu et compris » ; qu'au surplus, la communication de l'ensemble des informations figurant dans ce courrier à des destinataires autres que le médecin inspecteur du travail territorialement compétent, méconnaît le secret professionnel auquel est soumis le médecin du travail dans l'exercice de ses fonctions ; qu'enfin, une partie du contenu de cette lettre reprend les mêmes allégations hasardeuses, subjectives et diffamatoires concernant les « faits de harcèlement » que celles qui ont été relevées ci-dessus au sujet de « l'étude de poste » du 10 avril 2013, en méconnaissance des mêmes dispositions du code de déontologie ;*

Considérant, enfin, que cette lettre a été également envoyée par le Dr Djemil à Mme P... qui l'a versée dans la procédure prud'homale ; que cet envoi à l'adresse de cette personne constitue non seulement une violation du secret professionnel pour les motifs ci-dessus rappelés, mais constitue également et au surplus, une immixtion dans le conflit d'ordre privé qui oppose cette personne à son ancien employeur ainsi qu'un acte de complaisance contraires aux principes de moralité et de probité indispensables à l'exercice de la médecine, en violation de l'article R. 4127-3 du code de la santé publique :

**En ce qui concerne les plaintes de la société «155 Malesherbes » et du conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis**

Considérant que Mme P..., salariée de la société « 155 Malesherbes » du 30 mai 2011 au 22 février 2013 et qui a été licenciée à cette dernière date pour inaptitude, a saisi le conseil des Prud'hommes d'une demande de nullité de son licenciement pour harcèlement moral et sexuel en réclamant une indemnité de 50.000 € en réparation de son préjudice ; que l'intéressée a produit au soutien de son argumentation devant cette juridiction un document intitulé « Etude de poste de Mme P... », rédigé le 24 juillet 2012 par le Dr Djemil dans le cadre de la procédure de déclaration d'inaptitude diligentée auparavant, document que ce praticien a communiqué à Mme P... ;

Considérant que le Dr Djemil a effectué, le 24 juillet 2012, une courte visite dans les locaux de l'entreprise au Centre d'Affaires Paris-Nord à Aulnay-sous-Bois où elle s'est entretenue avec l'employeur, M. S... que le « descriptif du poste » par lequel débute « l'étude de poste » établie le même jour indique que Mme P... *« a fait deux voyages en déplacement... qui ont duré deux jours, dans le sud de la France. Ils [c'est-à-dire les quatre personnes faisant ces voyages] ont tous été à l'hôtel et mangé ensemble (...) mais pour le deuxième voyage Mme P n'a pas dormi sur place (...) »* ; que le Dr Djemil indique également : *« [M. S... m'explique qu'ici tout le monde se tutoie, est sur le même plan, qu'il ne veut pas de rapports formalisés...(...)] »* ; que le début de ce document est, par la suite, principalement centré sur les accusations de la salariée qui aurait déposé plainte, soit contre M. S... soit contre une autre personne, pour harcèlement sexuel ; que le Dr Djemil fait ensuite les « constatations », suivantes : - l'absence du règlement intérieur dans la salle d'attente - la présence, dans le bureau de M. S... *d'une dizaine de bouteilles d'alcool... toutes entamées à moitié environ »* - le fait qu'à 18 heures la plupart des salariés attendaient pour partir *« avec leur employeur à la réunion de la semaine sur Paris »* - l'absence d'un *« document unique [pouvant servir] de base de dialogue sur les risques dans l'entreprise »* ; que ces constatations donnent lieu à des « observations » du Dr Djemil qui relève notamment : *« intrusion forcée par l'organisation du travail dans la vie privée des salariées... déplacement ensemble pour plusieurs jours et nuits à l'hôtel, l'absence de barrière imposée par l'employeur, avec promiscuité importante exigée par l'employeur (...) la grande promiscuité imposée entre salariés favorisent beaucoup les désinhibitions et dérapages sur le lieu de travail aussi bien d'ordre sexuel que comportemental, augmentant le risque de passage à l'acte sur des salariés*

*au détriment du respect de la vie privée et de la volonté propre des salariés. Mais concernant le risque de contraintes d'ordre sexuel imposées au travail : comment le différencier d'une relation amoureuse dans le cadre du travail ? (...); qu'en conclusion de l'étude de poste le Dr Djemil indique : « Identification nette dans l'entreprise : - de risques psycho-sociaux (maltraitance à caractère moral) (...) à un niveau élevé – mais aussi de risques de maltraitance à caractère sexuel imposée aux salariés à un niveau également élevé (...) - Y a-t-il pratique de « droit de cuissage » au travail en contrepartie de l'obtention ou du maintien au poste de travail, chantage à l'emploi .... appliqué à certains salariés ? L'organisation du travail mise en place le favorise +++ » ;*

Considérant que dans le document précité, le Dr Djemil qui fournit peu d'indications précises sur l'état de santé de Mme P...on et le poste occupé par elle, donne crédit aux accusations de harcèlement de cette dernière contre son employeur pour se livrer elle-même à des insinuations et extrapolations extravagantes à partir d'observations partielles et d'importance toute relative, faites sur place, lors de sa visite dans l'entreprise ; qu'en tout état de cause, si, s'agissant des risques psycho-sociaux, le médecin du travail peut se référer au « ressenti » du salarié, concernant notamment ses conditions de travail, il ne saurait pour autant, comme le fait en l'espèce le Dr Djemil, attester, dans un document médical prévu par les textes en vigueur, des faits qu'il n'a pas personnellement constatés ni présenter des conclusions hâtives en rattachant le « vécu » du salarié à des indices interprétés de manière subjective et aléatoire sinon avec un manque évident d'impartialité et de bonne foi ; qu'au surplus, le document litigieux, constitutif d'un certificat de complaisance et communiqué à l'intéressée par le Dr Djemil, a été produit par Mme P...on dans le cadre de la procédure prud'homale qui l'oppose à la société « Malesherbes 155 » ; qu'il résulte de ce qui précède que, dans la présente affaire, le Dr Djemil a méconnu, dans des conditions identiques à celles qui ont été analysées précédemment, les articles R. 4127-24, 28, 51 et 76 du code de la santé publique ;

Considérant enfin qu'il est constant que le Dr Djemil a communiqué à Mme P...on non seulement l'étude de poste susvisée mais encore l'ensemble de ses notes personnelles-d'une vingtaine de pages - relatant les propos tenus devant elle par cette salariée accusant, notamment, son employeur de faits que ce médecin n'était pas en mesure de vérifier ; que ces notes ont été également versées à la procédure prud'homale par Mme P...on ; qu'en communiquant ces notes, qui ne font pas partie du dossier médical, le Dr Djemil a méconnu les dispositions de l'article R. 4127-45 du code de la santé publique, aux termes duquel : « indépendamment du dossier de suivi médical prévu par la loi, le médecin doit tenir pour chaque patient une fiche d'observation qui lui est personnelle ; cette fiche est confidentielle et comporte les éléments actualisés, nécessaires aux décisions diagnostiques et thérapeutiques (...) » ; qu'au surplus, en décidant de transmettre ces documents à Mme P...on, le Dr Djemil a fait une nouvelle fois preuve de sa partialité et de son immixtion dans les affaires de ses patients, contraires à ses devoirs déontologiques ;

### **En ce qui concerne la sanction**

Considérant que dans les circonstances de l'espèce qu'il y a lieu d'infliger au Dr Djemil, qui a méconnu, de façon répétée et dans des conditions semblables, plusieurs dispositions du code de la santé publique, la sanction d'une interdiction d'exercer la médecine pendant six mois ;

**En ce qui concerne les frais irrépétibles**

Considérant que ces conclusions doivent être regardées comme tendant à l'application des dispositions de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique ; que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de condamner le Dr Djemil à payer à la société « 155 Malesherbes » une somme de 1.500 € ;

**En ce qui concerne la demande de versement d'une indemnité pour procédure abusive :**

Considérant que dans les circonstances de l'espèce, les plaintes des sociétés susnommées ne présentent pas le caractère d'une citation abusive ; qu'il y a dès lors lieu de rejeter les conclusions du Dr Djemil tendant à obtenir réparation de son préjudice moral ;

PAR CES MOTIFS,

**DECIDE**

**Article 1<sup>er</sup>** : La sanction d'une interdiction d'exercer la médecine pendant six mois est infligée au Dr Karine Djemil.

**Article 2** : La sanction objet du précédent article prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 à 0 heure, si à cette date la présente décision est devenue définitive, et cessera de produire effet le 31 octobre 2016 à minuit.

**Article 3** : le Dr Djemil versera une somme de 1500 euros à la société « 155 Malesherbes » en application des dispositions de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

**Article 4** : Les conclusions à fin de réparation de son préjudice moral du Dr Djemil sont rejetées.

**Article 5** : La présente décision sera notifiée à la société Muller, à Me Sarosdi, à la société 155 Malesherbes, à Me Sintès-Lavialle, au conseil départemental de l'Ordre des médecins de la Seine-Saint-Denis, au Dr Djemil, à Me Dewinne, au procureur de la République près le tribunal de grande instance de Bobigny, au préfet de la Seine-Saint-Denis, au conseil national de l'Ordre des médecins, au directeur général de l'agence régionale de santé d'Ile-de-France et à la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Ainsi fait et délibéré par M. Farago, président, MM. les docteurs Boillot, Luigi, Pavy, Romain et Mme le docteur Tawil-Longreen, membres titulaires.

En présence, siégeant avec voix consultative, de M. le Pr. Brodin, professeur d'une unité de formation et de recherche de médecine de la région, désigné par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le président suppléant de la chambre disciplinaire

Bela FARAGO

Le greffier en chef

Marion FARGE

Copie certifiée conforme  
collationnée par nos soins  
le greffier en chef  
de la chambre disciplinaire

