

Mr Jean Jacques URVOAS
Ministre de la justice
Ministère de la Justice
13, place Vendôme
75042 Paris cedex 01

Le 26/01/2016

Monsieur le Ministre,

Vous trouverez ci-joint un courrier adressé à Madame la Ministre de la santé relatant, une nouvelle fois, de graves dysfonctionnements des instances disciplinaires de l'Ordre des médecins.

Vous êtes garant de l'application des principes de droit et de justice et les dysfonctionnements de ces instances relèvent de votre charge.

Nous espérons que Mme la Ministre de la santé ; notamment chargée de l'application du code de la santé publique, procédera aux réformes nécessaires pour un retour de ces instances dans les principes du droit. Toutefois, nous estimons en examinant l'affaire du Dr DJEMIL que les dysfonctionnements deviennent de plus en plus graves et ne permettent plus d'attendre.

En effet, l'ouverture des plaintes aux employeurs, tiers qui ne sont pas partie prenante à la relation médecin-patient, exacerbe des dysfonctionnements structurels de ces instances. Ainsi :

- **La recevabilité des plaintes** ne fait l'objet d'aucune instruction réelle par les Conseils départementaux de l'Ordre. En premier lieu, les faits allégués par les employeurs plaignants ne sont, à aucun moment, l'objet d'investigation pour en vérifier la réalité. La décision de recevabilité est donc discrétionnaire sans qu'un argumentaire public ne l'accompagne.
- **Une conciliation** est alors organisée par le CDOM entre l'employeur et le médecin mis en cause. Alors qu'elle pourrait être justifiée dès lors que la plainte émane d'un patient, dans la mesure où le secret médical n'existe pas entre le patient et son médecin, elle devient périlleuse, de ce point de vue, dès lors qu'elle concerne un tiers. En effet, et cela se retrouvera dans tous les stades de la procédure, astreint au respect du secret médical, le médecin est mis dans l'impossibilité d'expliquer ou de justifier ses actions et ne peut le plus souvent ni infirmer ni confirmer les dires du plaignant. Il y a là, du simple fait, que les plaintes d'employeurs sont considérées comme légitimes par l'Ordre, une atteinte majeure aux droits de la défense. Pire encore, dans la réalité, lors de cette conciliation, des pressions des membres du CDOM présents sont souvent effectuées pour que le médecin revienne sur la rédaction de ses écrits et ceci sans contact avec le patient qui en est le sujet, ce qui est contraire à la déontologie médicale.
- Une fois la plainte acceptée et après la conciliation si elle échoue ou si le médecin ne l'accepte pas, **aucune instruction des faits et des griefs, à charge et à décharge**, fondée sur des faits vérifiés n'est établie par les CDOM avant transmission aux instances disciplinaires régionales. Cela est parfaitement évident dans le cadre d'une des plaintes concernant le Dr DJEMIL, pour laquelle le CDOM de Seine Saint Denis a décidé de se joindre à la plainte de l'employeur. Le document rédigé, à cet effet, se contente, sans recul ni investigation complémentaire, de citer les allégations de l'employeur. Pire encore, il ne cite pas les faits favorables au médecin mis en cause. En effet, ici, suite à contestation de l'employeur de la décision d'inaptitude du médecin du travail, le médecin inspecteur régional du travail, qui dans ce cas transmet son avis médical à l'Inspecteur du travail, a confirmé la validité de la décision du Dr DJEMIL. Son avis d'expert a été instruit en prenant connaissance du dossier, en interrogeant le médecin mis en cause, et en examinant la salariée. Or, aucune mention de cette confirmation réglementaire par un avis expert d'un

deuxième médecin n'est ici retracée ce qui démontre à l'évidence que l'examen de la cause s'est déroulée uniquement à charge.

- Alors que **le secret médical, garanti par l'article L1110-4 du code de la santé publique**, ne connaît pas d'exception, l'employeur cite abondamment des faits qui en relèvent. Or, une jurisprudence de la cour de Cassation (cass. soc. 10 juillet 2002, n° [00-40209](#), BC V n° 251) interdit aux employeurs de faire état de données du dossier médical du salarié. Au surplus, cela ne dispense pas les membres des instances de le respecter, comme médecins, en référence aux dispositions du code de la santé publique concernant, notamment leurs devoirs déontologiques. Il est donc problématique de constater que les faits sont abondamment cités dans les décisions, sans que par exemple des initiales désignent les patientes. La question du secret médical est donc ici essentielle dans la mesure où seule une réquisition du dossier médical par un juge, dans le cadre d'une procédure d'instruction contradictoire permet d'y avoir accès.
- La nature et la rédaction des décisions des instances disciplinaires **manquent souvent d'impartialité**. Dans le cas du Dr DJEMIL les termes désobligeants employés pour qualifier ses conclusions diagnostiques, les reproches qui portent, quasi exclusivement, sur son « comportement » et non sur ses actions, parlent d'eux-mêmes. La gravité inhabituelle de la condamnation, dans un conflit où l'employeur est présumé responsable de faits de harcèlement sexuel vis-à-vis de salariées sous sa subordination suscite des doutes sur l'impartialité de l'instance. Dans une autre affaire, actuellement en appel, celle du Dr RODRIGUEZ, psychiatre, l'instance régionale PACA, instruit un délit d'opinion en motivant, en partie, sa décision par le fait que le Dr RODRIGUEZ apporterait son appui à une organisation syndicale.
- Dans la situation particulière du Dr DJEMIL, **le jugement et le déroulement des débats ont été entachés d'irrégularités** et il n'est pas exclu que cela soit le cas dans d'autres instances relevant de cette institution. Ainsi, deux plaintes émanant d'employeurs différents et relevant de circonstances distinctes, dont une seule avait donné lieu à plainte conjointe du CDOM, ont été jugées lors de la même tenue de l'instance régionale Ile de France. Ainsi, son avocat ayant fait savoir qu'il n'était pas disponible, le Dr DJEMIL a demandé à deux reprises par écrit le report de l'audience, ce qui lui a été refusé. Elle s'est présentée seule devant l'instance ordinaire et a réitéré sa demande, accueillie par un haussement d'épaule de la part du président qui a débuté l'audience. Le Dr DJEMIL n'a donc pas pu être défendue par un avocat au mépris de toutes les règles du droit.

Nous connaissons votre engagement personnel pour le respect du droit et nous souhaitons par conséquent recueillir votre analyse et obtenir votre appui pour que soit réformés de tels dysfonctionnements préjudiciables dans les instances disciplinaires de l'Ordre des médecins

Veuillez croire, Monsieur le Ministre, à notre considération distinguée.

Pour l'association SMT, Dr Alain Carré, vice-président

PJ : Communiqué du Coordonnateur de la pétition pour l'association SMT
Plainte conjointe du CDOM de Seine Saint Denis à l'encontre du Dr DJEMIL
Décision de la Chambre disciplinaire régionale de l'ordre des médecins
Article du Pr ADAM
Evaluation du nombre de plaintes d'employeurs par l'association SMT
Copie du courrier à Mme la Ministre de la santé
Copie du courrier à Mme la Ministre du travail
Copie :
Mme la Ministre du Travail
Mme la Ministre de la Santé