

LE CONSEIL DE L'ORDRE DES MÉDECINS EST-IL PARTIAL ?

Le Conseil National de l'Ordre des Médecins oublierait-il ses obligations déontologiques par complaisance pour des employeurs qui ne sauraient représenter les intérêts de la santé des patients ?

Publié par Mediapart le 6 avril 2015

Un relevé des plaintes d'employeurs auprès des conseils départementaux de l'ordre des médecins (CDOM) amène à évaluer que le nombre de plaintes d'employeurs contre des médecins, toutes spécialités confondues, est d'environ 200 par an, dont la moitié concerne des médecins du travail.

Un syndicat de médecins du travail a interrogé le Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM) sur le nombre de plaintes d'employeurs contre des médecins reçues par les CDOM.

La réponse de cette institution ne comporte aucune précision à ce sujet, se contentant de donner uniquement le nombre de plaintes jugées par la chambre disciplinaire régionale. Or, le but des plaintes d'employeurs, uniquement justifiées par l'existence d'un conflit en cours de procédure avec un salarié, est double.

➤ Ou décrédibiliser l'écrit médical en faisant connaître le fait qu'une procédure ordinaire est en cours lors des audiences prud'homales, et ultérieurement obtenir la condamnation du médecin. L'effet recherché est également de dissuader les autres médecins d'accomplir leur devoir d'assurer les droits légitimes de leurs patients notamment en attestant du lien entre leur travail et ses effets sur leur santé.

➤ Ou, plutôt, de faire revenir le médecin concerné sur son écrit en profitant de la « conciliation » organisée par les CDOM et les pressions qu'y exercent les employeurs et leurs conseils et aussi parfois les membres des CDOM. Or, la modification d'un écrit remis à un patient, sans l'avoir examiné à nouveau et avoir acté de cette modification avec lui, est contraire à la déontologie médicale, ce que paraissent ignorer les membres des CDOM qui constatent et laissent faire. On comprend donc que les médecins ayant cédé aux pressions ne tiennent pas à en faire publicité.

La réponse du CNOM comporte, en outre, des précisions révélatrices de curieuses conceptions de cette institution en matière de déontologie médicale.

Déjà récemment, l'instance disciplinaire nationale du CNOM avait relaxé un psychiatre condamné en première instance pour avoir transgressé le secret médical, en réalisant puis en remettant à un employeur une « autopsie psychique » d'un salarié qui s'était suicidé, alors que ce suicide était reconnu comme accident du travail. Finalement c'est le Conseil d'État qui, en appel, a rétabli la condamnation et confirmé que le secret médical avait bien été transgressé.

Dans le cadre des plaintes d'employeurs, le CNOM confirme sa position intenable en prétendant que le secret médical ne s'appliquerait pas dès lors que le médecin devrait se défendre. Cela permettrait au médecin de s'en affranchir vis-à-vis d'un employeur — dont les actions ont potentiellement porté atteinte à la santé de son patient — et de conseillers ordinaires, en violation de l'article L.1110-4 du Code de la santé publique. Il faut remarquer que, dans ce cadre, la conciliation a pour effet de tenter d'obtenir des données protégées par le secret médical et que ce fait est punissable d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende...

Ce constat incite à conseiller aux médecins de refuser toute conciliation illégale dans le cadre de plaintes d'employeurs. En effet, le médecin y est privé du droit à une défense équitable puisqu'il ne peut transgresser le secret médical pour se défendre.

Alors que, depuis 1948, le décret n°48-1671 du 26 octobre 1948 qui régissait le dépôt de plaintes devant l'ordre limitait celles-ci aux ordres des médecins, à la puissance publique ou aux médecins eux-mêmes, un premier décret n°2007-434 du 25 mars 2007 ouvrait, en modifiant l'article R.4126-1 du Code de la santé publique, cette possibilité aux patients ou à leurs représentants, dans l'esprit qui a présidé à la rédaction de la loi sur le droit des patients en 2002. Paradoxalement, un deuxième décret n°2007-552 du 13 avril 2007, soit moins d'un mois après le premier décret, introduisait l'adverbe « notamment », devant la mention indiquant que les patients pouvaient porter plainte au CDOM. Cette mention, contrairement à l'interprétation qui en est faite par le CNOM, n'a pas pour objet de permettre aux employeurs de porter plainte dans ce cadre.

En effet, lors d'un colloque récent intitulé : « *Médecine du travail : le temps du silence ?* » Le Professeur de droit du travail de l'université de Nancy, Patrice ADAM, rappelait opportunément que dans un texte législatif ou réglementaire l'emploi de l'adverbe « notamment » n'a pas pour objet d'étendre *ad libitum* la liste qui y est énumérée et d'ouvrir cette liste au-delà de la nature de l'énumération qu'elle délimite.

Ici, le « notamment » n'a donc pas pour objet d'étendre cette liste aux employeurs mais bien de laisser la liste ouverte dans le strict cadre de l'énumération qu'elle comporte qui relève soit de l'intérêt public soit de celui de la santé du patient. Il est légitime d'estimer, par conséquent, que la réception par les CDOM de plaintes d'employeurs est illégale. Certains des CDOM sont sans doute convaincus de cela, mais ont probablement été l'objet de pression du CNOM pour se soumettre à cette position infondée.

Le mystère de cette manipulation du décret de mars 2007 est maintenant moins opaque depuis la réponse du CNOM.

En effet, contrairement à cette évidence, dans la réponse au syndicat de médecins qui l'interroge, **le CNOM évoque cette modification, en estimant qu'elle « rétablit » une « erreur matérielle » ayant limité la possibilité de plaintes aux seuls patients et l'ouvrant « à toute personne ayant intérêt à agir ».** Le CNOM se garde bien de préciser **que cette action ne peut avoir comme mobile que l'intérêt de la santé du patient, objet même de la déontologie médicale.**

Ainsi, le CNOM se dévoile comme un possible instigateur de l'ouverture aux employeurs des plaintes contre les médecins, employeurs qui sont potentiellement responsables d'atteintes à la santé des patients.

Faudra-t-il que le Conseil d'État soit saisi pour rétablir le droit, puisque, informés à plusieurs reprises des dérives, les ministres concernés sont aux abonnés absents ?

Un faisceau de faits confirme l'hypothèse que le CNOM a choisi de défendre une position incompatible avec le rôle que lui assigne la Loi et avec la déontologie médicale instituée exclusivement dans l'intérêt de la santé des patients :

- interdiction faite aux médecins, dans un rapport approuvé en 2006 par le CNOM, d'attester du lien entre des éléments professionnels et leurs effets sur la santé psychique du patient, alors même que le médecin déploie une démarche clinique de sa spécialité conférant compétence et validant les moyens mis en œuvre ;
- soutien aux employeurs qui portent plainte contre des médecins en recevant illégalement leurs plaintes, en arguant d'un artifice réglementaire dont, en fait, il pourrait être à l'origine ;
- exemption à la règle absolue du secret médical au profit de l'employeur, contre l'intérêt légitime de la santé du patient, en organisant des tentatives délictueuses de transgression lors de prétendues « conciliations » et incitation à modifier un écrit remis au patient hors de sa présence.

Le traitement réservé aux plaintes d'employeurs par l'ordre des médecins démontre une partialité et des irrégularités qui s'écartent notablement des conditions de droit qui caractérisent, en France et en Europe, ce qu'on désigne sous l'appellation de « juridictions ».

Une profonde réforme de l'institution et de ses instances disciplinaires s'impose.

SIGNATAIRES :

-Syndicat des médecins du travail CGT

- Syndicat de la médecine Générale SMG*
- *Union syndicale de la psychiatrie USP*
- *Association Santé et Médecine du Travail a-SMT*
- *Collectif des médecins du travail UGICT-CGT*