

## Indépendance médicale et certificat de complaisance CE n° 384299 du 10 février 2016

**Le Conseil d'Etat confirme dans un arrêt du 10 février dernier le blâme prononcé à l'encontre d'un médecin du travail par le Conseil National de l'Ordre des Médecins, qui avait établi complaisamment un avis d'inaptitude.**

**E**n l'espèce, deux employeurs ont déposé une plainte devant l'Ordre compétent, à l'encontre d'un médecin du travail ayant établi un certificat d'inaptitude médicale au bénéfice de Madame D., employée comme aide-ménagère.

D'abord déboutés en première instance, une sanction pour manquement déontologique est ensuite décidée en appel, avant que la Haute Juridiction ne soit finalement saisie par le praticien condamné. C'est dans ce contexte que le Conseil d'Etat retient :

*" 2. Considérant que la chambre disciplinaire nationale a relevé, par une appréciation souveraine, d'une part, que Mme F... reconnaissait que,*

*" lorsqu'elle a établi le certificat d'inaptitude lors de la visite de reprise de travail du 31 août 2011, elle était consciente de l'irrégularité de ce certificat, dès lors que l'intéressée n'avait pas repris son travail mais qu'elle s'était sentie obligée de le rédiger en raison de la réaction de la salariée déclarant que, faute de ce certificat, il ne lui restait qu'à se suicider " et, d'autre part, que Mme F... admettait avoir établi ultérieurement des certificats d'inaptitude à partir des seuls dires de la salariée, sans analyse précise du poste de travail ni échange préalable avec les familles qui l'employaient ;*

*qu'en jugeant que Mme F... avait ainsi manqué à ses obligations déontologiques, la chambre disciplinaire nationale, qui a suffisamment motivé sa décision, a exactement qualifié les faits qui lui étaient soumis ; que le pourvoi de Mme F... doit, par suite, être rejeté.*

(...)"

Partant, le pourvoi du médecin du travail est rejeté.

On rappellera, en premier lieu, qu'un manquement à la déontologie médicale ne peut être constaté et sanctionné que

par l'Ordre des Médecins, lequel est garant de l'éthique professionnelle afférente. De la même façon, une plainte dans ce cadre ne peut tendre qu'à une peine professionnelle contre le praticien, allant de l'avertissement jusqu'à la radiation du Tableau, mais non à l'allocation d'une réparation financière au bénéfice du plaignant (comme en matière civile).

On ajoutera que l'origine de l'action disciplinaire peut être variée, puisqu'elle est notamment ouverte aux Conseils ordinaires, aux patients, aux médecins-conseils, aux usagers, au ministre de la Santé, au DG de l'ARS, au Préfet, au Procureur de la République ou encore aux syndicats et associations de médecins ; bref, à toute personne ayant un intérêt à agir. Les différends entre médecins sont, au demeurant, importants devant cette instance dédiée à leur exercice.

C'est, en tout état de cause, en dernier ressort, le Conseil d'Etat qui est compétent.

En second lieu, on citera les principes cardinaux dont il était question ici.

D'abord, l'article 3 du Code de déontologie médicale (CSP, article R. 4127-3) :

*"Le médecin doit, en toutes circonstances, respecter les principes de moralité, de probité et de dévouement indispensables à l'exercice de la médecine ".*

Ensuite, l'article 5 :

*"Le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit".*

Et enfin, l'article 28 :

*"La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite".*

Plus précisément, appliquées à la médecine du travail, ces règles confortent la portée du seul constat médico-légal intrinsèque à la qualification requise : ni le salarié, ni l'employeur ou même un tiers ne devraient s'immiscer dans la conclusion du praticien, lequel doit, en tout état de cause, rester décideur selon ce que lui commande sa compétence scientifique exclusivement.



Si le précepte est lisible et élémentaire dans les Codes juridiques, il est néanmoins évident qu'en pratique le rôle décisif des médecins du travail quant à l'accès et au maintien à l'emploi les expose à une réalité humaine parfois peu confortable.

Toujours est-il que les Hauts Magistrats appliquent et rappellent le Droit.

Partant, dans la situation exposée, le médecin du travail concerné *a reconnu - dans les faits - avoir été "consciente de l'irrégularité" du certificat litigieux et "s'être sentie obligée de le rédiger en raison de la réaction de la salariée"*, laquelle exprimait ce que l'on pourrait qualifier de chantage au suicide en l'absence d'éléments étayés pour retenir une souffrance professionnelle.

On observera, en outre, que le même médecin a admis *"avoir établi ultérieurement des certificats d'inaptitude à partir des seuls dires de la salariée, sans analyse précise du poste de travail ni échange préalable avec les familles qui l'employaient"....*

Si l'on sait les difficultés spécifiques attachées aux situations du particulier-employeur, il n'en demeure pas moins que les manquements, tant au bon exercice qu'à la déontologie médicale, semblent ici bien avérés.

**E**n conclusion, cette décision n'est nullement surprenante dans sa conclusion en ce qu'elle rejette le pourvoi du praticien préalablement condamné par l'Ordre. Si les difficultés quotidiennes n'en seront pour autant pas résorbées, cet arrêt a néanmoins le mérite de permettre un rappel des obligations en présence. ■