

Médecin candidat à la Procédure d'Autorisation d'Exercice Modèle de contrat de travail

Le décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014 a intégré dans le Code du travail des dispositions visant à encadrer l'exercice en SSTI des médecins candidats à la procédure d'autorisation d'exercice (PAE).

On rappellera que cette procédure individuelle, issue du Code de la Santé publique, permet à un médecin diplômé à l'étranger de faire reconnaître – sur arrêté ministériel – l'équivalence de ses compétences pour pouvoir exercer sa spécialité en conséquence sur le territoire. En substance, la démarche se décompose en deux phases principales : la vérification de connaissances théoriques, puis l'évaluation de sa pratique durant trois ans.

Dans ce cadre, le Cisme met à disposition de ses adhérents un nouveau modèle de contrat de travail pour ces médecins exerçant pendant 3 ans au sein d'un SSTI sous la responsabilité médicale d'un praticien de la même spécialité. Ce modèle de contrat de travail, tendant à répondre, tant aux règles posées par le Code de la Santé publique, qu'à celles du Code du travail, est spécifique et nécessite, en conséquence, quelques observations liminaires :

- Tout d'abord, il convient de préciser que ce modèle de contrat de travail

s'adresse uniquement aux médecins lauréats des épreuves de vérification des connaissances. Ainsi, le médecin effectuant un stage d'adaptation est recruté selon d'autres modalités.

- Ensuite, le médecin candidat à la PAE qui exerce durant 3 ans au sein d'un SSTI doit être évalué par un autre praticien relevant de la même spécialité médicale. Le médecin lauréat aura, dans ce cadre d'exercice, à émettre les actes et avis afférents à cette spécialité médicale (étant entendu, dans ce cas, qu'il ne doit pas émettre des avis en tant que médecin du travail mais bien en tant que médecin - PAE). On précisera également que l'évaluateur pourrait de son côté bénéficier d'un avenant à son contrat de travail, en précisant cependant qu'il ne s'agit pas de former un autre médecin, mais seulement de pouvoir exprimer une évaluation de sa pratique à l'issue de la période imposée.
- S'agissant du contrat de travail du médecin-PAE, le Code du travail précise que le candidat est lié par un contrat de travail au Président du SSTI pour une durée de 3 ans. Si cela ne semble pas renvoyer à la conclusion d'un CDI, il ne s'agit pour autant pas d'un contrat à durée

déterminée de droit commun régi par les articles L.1242-1 et suivants du Code du travail, car la présente situation ne concorde avec aucune des situations légales ouvertes aux CDD mais bien d'un contrat sui generis entrant dans aucune catégorie préexistante. De ce fait, cela pose certaines interrogations juridiques quant au régime applicable, notamment si l'une des parties souhaitait rompre le contrat de travail au cours des trois années ou encore dans l'éventualité où le médecin n'obtiendrait pas son autorisation d'exercer.

- Enfin, le Cisme, en application du principe d'assimilation prévu par la Convention collective des SSTI, suggère de classer les médecins-PAE en classe 21. Rappelons que le SSTI doit déterminer pour chaque salarié un emploi conventionnel de rattachement, le cas échéant par assimilation. Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi conventionnel le plus approchant au regard des activités réellement et concrètement exercées. En l'espèce, le médecin-PAE qui exerce - certes avec un encadrement - les fonctions du médecin du travail devrait logiquement se voir affecter la classe 21 prévue pour les médecins du travail. ■

Les manquements de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, dans le domaine de la sécurité et de la Santé au travail, justifient l'octroi des dommages intérêts en toutes circonstances

L'article L. 4121-1 du Code du travail, qui est à l'origine du fondement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur précise que :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Dans deux arrêts récents, la Cour de Cassation réaffirme que le non-respect de cette obligation **pesant sur l'employeur génère et justifie l'octroi des dommages-intérêts**, en dépit des circonstances extérieures :

1. JURSOC - Arrêt du 10 février 2016 n°14-24.350 rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation

L'attitude du salarié n'atténue pas la responsabilité de l'employeur en matière de son obligation de sécurité de résultat :

L'attitude des salariés n'a aucun effet sur le principe de responsabilité de résultat de l'employeur, dans le domaine de la sécurité et de la Santé au travail.

Partant de ce constat, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en tire des conséquences en **interdisant au juge de limiter le montant des dommages-intérêts** alloués pour manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en raison de l'attitude du salarié.

L'employeur ne peut pas prétendre à voir diminué le montant des dommages-intérêts mis à sa charge du fait du non-respect de l'obligation de sécurité de résultat, même si le salarié a participé, par son attitude, à son propre préjudice.

En l'espèce, une salariée, engagée par la société SCET, le 17 février 2003, en qualité de consultante a fait l'objet de plusieurs arrêts maladie successifs. A l'issue d'une période de maladie, elle a été déclarée inapte à tout poste de travail comportant des déplacements répétés à l'échelon national. Elle a été licenciée.

Pour limiter le montant des dommages-intérêts alloués pour manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et pour inexécution déloyale du contrat de travail, la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence a relevé :

"que les certificats médicaux joints aux débats attestent des conséquences des conditions de travail de l'intéressée sur sa santé et que la société est manifestement fautive pour n'avoir pas pris en compte les risques d'un état de fait qu'elle connaissait, que pour autant, l'indemnisation due doit également inclure la propre attitude de la salariée, laquelle a elle-même concouru à son dommage en acceptant un risque qu'elle dénonçait dans le même temps, s'il correspondait à une augmentation de son salaire, et que si elle était dans son droit de le faire, il est néanmoins juste qu'elle en supporte également les incidences. A la suite de cette décision, la salariée s'est pourvue en cassation."

La Cour de Cassation refuse de suivre ce raisonnement de la Cour d'Appel, en visant l'article L. 4121-1 du Code du travail précité qui fonde l'obligation de résultat en matière de la sécurité et de la Santé au travail.

2. JURSOC - Arrêt du 2 mars 2016 n°14-19.639 rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation

Le non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur justifie sa condamnation à des dommages-intérêts :

Dans cet arrêt, la Haute Juridiction retient que l'employeur qui ignore les préconisations du médecin du travail s'expose à des dommages-intérêts.

En l'espèce, une salariée ayant subi un accident vasculaire cérébral survenu sur son lieu de travail, le 13 septembre 2006, a été déclarée apte à la reprise avec **aménagement de poste par rapprochement entre le domicile et le lieu de travail** par un avis du 18 décembre 2006. Cette préconisation a été renouvelée par le médecin du travail par avis des 23 octobre 2007, 21 janvier 2008 et 16 janvier 2009.

Faute d'avoir justifié de cet aménagement de poste, l'employeur a été condamné, par la Cour d'Appel de Douai à verser à la salariée la somme de 5 000 euros au titre des dommages-intérêts, en réparation du préjudice résultant du manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

L'employeur reproche à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat, en soutenant les arguments suivants :

- la cour d'appel s'est bornée à énoncer que l'avis d'aptitude du 16 janvier 2009, aux termes duquel "une mutation sur un poste plus proche (du domicile (de la salariée) sera à envisager dès que possible", obligeait l'employeur à effectuer des diligences, ce dont il ne justifie pas concrètement ;

- qu'en statuant ainsi, alors que cet avis n'imposait pas la mutation demandée, mais invitait seulement l'employeur à envisager une mutation "dès que possible", sans examiner le registre des entrées et des sorties du personnel depuis janvier 2009 dont il résultait que du 1^{er} janvier 2009, - date du détachement de la fonctionnaire à la régie Noréade prononcé par arrêté du 13 janvier 2009 -, au 1^{er} mars 2010, - date du dernier avis d'aptitude sans aucune préconisation émise par le médecin du travail ;

- aucun poste n'était disponible au sein du centre d'Avesnelles, ni d'ailleurs au sein des autres centres d'exploitation de la régie Noréade, de sorte que l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de proposer la mutation que le médecin du travail lui avait demandé d'envisager, sans l'y contraindre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4624-1 du code du travail ;

La Cour de Cassation, insensible à l'argumentaire de l'employeur, approuve la condamnation prononcée par la Cour d'Appel, en ces termes :

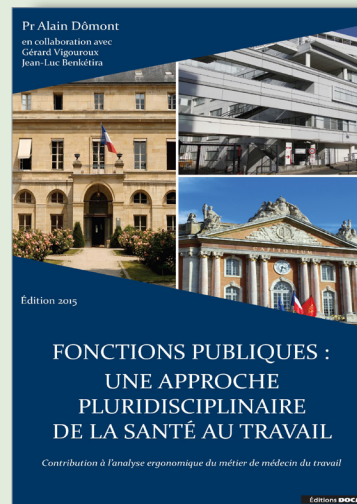
Mais attendu qu'après avoir relevé que la salariée souffrait depuis 2003 d'une grave maladie inflammatoire et qu'elle avait subi en septembre 2006 un accident vasculaire cérébral, la cour d'appel, qui a exactement retenu que l'avis du médecin du travail du 16 janvier 2009 préconisant une mutation dès

que possible de l'intéressée dans un centre plus proche de son domicile obligeait l'employeur à effectuer des diligences, a constaté que celui-ci n'en justifiait pas concrètement ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

En statuant ainsi, la Cour cautionne le raisonnement de la Cour d'Appel estimant que l'avis du médecin du travail obligeait l'employeur soit à muter la salariée, soit à démontrer à tout le moins d'avoir effectué les diligences à cette fin. ■

Parution

**Fonctions Publiques :
une approche pluridisciplinaire
de la Santé au travail**
Pr Alain Dômont



Cette nouvelle édition 2015 du livre d'Alain Dômont "Fonctions Publiques : une approche pluridisciplinaire de la Santé au travail" se donne comme premier objectif d'aider les médecins de prévention et les médecins du travail du personnel hospitalier à mieux cerner leur rôle médical et leur rôle de préventeur en milieu du travail.

Cet ouvrage vise aussi à mieux faire connaître aux médecins agréés la "Santé au travail" exercée dans le secteur public (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière).

Editions DOC/IS
www.editions-docis.com/