

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.