

Indépendance professionnelle du médecin du travail - Réforme QPC posée par le SNPST : Rejet du Conseil d'Etat



Qu'est-ce qu'une QPC ?

(CE, QPC, 25 juin 2012, n° 358108)

Pour mémoire, on indiquera à titre liminaire qu'une question prioritaire de constitutionnalité - instaurée en 2008 - permet à tout justiciable engagé dans une instance en cours de saisir le Conseil Constitutionnel par le truchement du Conseil d'Etat ou de la Cour de Cassation, lorsqu'il est soutenu et démontré qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et aux libertés (pour plus de détails sur l'article 61-1 alinéa 1^{er} de la Constitution et la QPC, voir les IM de mai 2010 - pp. 9-10). Une telle saisine est soumise à plusieurs conditions, notamment à ce que le Conseil Constitutionnel n'ait pas, d'ores et déjà, examiné le texte critiqué. Si, en l'espèce, le Conseil Constitutionnel ne s'était pas déjà prononcé, la QPC est néanmoins rejetée en l'absence d'une telle atteinte.

Les faits et la procédure

Le Syndicat National des Professionnels de Santé au Travail (SNPST) et autres organisations représentatives ont saisi le Conseil d'Etat d'une QPC d'une requête tendant à sanctionner les dispositions de l'article L. 4622-8 du Code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 portant réorganisation de la médecine du travail, ce dans le cadre du recours en annulation pour excès de pouvoir initié par les mêmes à l'encontre du décret n° 2012 relatif à la médecine du travail.

Pour rappel, on précisera les termes de l'article L. 4622-8 en cause :

"Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire".

A l'appui de leur démarche d'invalidation, les requérants ont soutenu que la loi suscitée distinguait expressément

les deux catégories principales de Services de santé au travail existantes, que sont les Services autonomes et les Services interentreprises, mais que la mention expresse d'un exercice médical "en toute indépendance" ne figurait qu'au bénéfice de la première catégorie...

Concluant que l'exercice médical dans le second cadre, c'est-à-dire dans les Services de santé interentreprises, devait implicitement ne pas profiter de la même indépendance ; compte tenu donc de l'absence de disposition expresse en ce sens mais également de la consécration textuelle d'une mission exercée par une équipe de professionnels de la Prévention, et non plus par les seuls médecins du travail, lesdits requérants ont redouté une atteinte majeure à l'un des principes cardinaux de la spécialité médicale dont ils défendent les intérêts, ainsi qu'une inégalité dans l'accès aux soins entre les salariés concernés.

La décision

C'est dans ces circonstances que le Conseil d'Etat rejette la question prioritaire de constitutionnalité dont il était ainsi saisi, en relevant - sans surprise - que *"le principe de l'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de son art s'impose également dans le cadre des services de santé au travail interentreprises, nonobstant l'absence de mention expresse à l'article L.4622-8, (et) qu'est à cet égard sans incidence la circonstance que, dans ces services, le médecin du travail exerce son activité au sein d'une équipe pluridisciplinaire (...)"*

Sa portée

En d'autres termes, l'indépendance professionnelle du médecin du travail (et de tout médecin, quelle que soit sa spécialité au demeurant) est un principe légalement garanti qui est intrinsèque à l'exercice de l'Art médical. Partant, l'absence de sa répétition formelle dans un texte nouveau ne saurait valoir infirmation d'un tel principe...

Cette solution n'est pas inédite, ni spécifique à la Médecine du travail. En effet, l'abrogation d'un texte (et du principe qu'il sous-tend) doit être en principe explicite. Cependant, il est vrai que lorsqu'un texte ancien coexiste

avec de nouvelles dispositions avec lesquelles il entre en contradiction, il peut être considéré comme abrogé implicitement. Mais ce n'était nullement ici la situation, à moins d'envisager que l'exercice médical en équipe serait contraire au principe d'indépendance médicale et mettre alors à bas pas moins que la viabilité juridique et la pratique quotidienne des innombrables prises en charge médicales dans les établissements sanitaires !

Si d'aucuns peuvent légitimement critiquer la qualité terminologique ou rédactionnelle des normes juridiques nouvelles, qui manquent parfois de rigueur ou de précision comme l'illustre encore le récent exemple de la loi sur le harcèlement sexuel (trop incertaine dans sa première rédaction outre le fait que l'agissement incriminé était déjà sanctionnable par d'autres voies), il est donc acquis que la redondance textuelle de principes connus est vaine, voire contre-productive. Ainsi, si l'on peut entendre que certaines règles méritent d'être rappelées, il demeure utile de vérifier, à la lecture de la présente décision, que "les redites" de principes garantis par des textes préexistants, outre le fait qu'elles alourdissent un corpus juridique bien dense, ne servent simplement à rien... si ce n'est prêter à interprétations, difficultés ou questionnements comme ici.

La surabondance textuelle ou "inflation normative", déjà dénoncée en 1991 par le Conseil d'Etat, était encore qualifiée, aux termes de l'un de ses rapports publics (2006), de "logorrhée législative et réglementaire" porteuse d'une "insécurité juridique" ; on ne pourra en conséquence que se féliciter de la cohérence de la Haute juridiction administrative au cas d'espèce. Pas de redondance inutile, pas de contradiction dommageable et pas d'abrogation du principe d'indépendance professionnelle des médecins du travail au sein des Services de santé interentreprises, donc.

L'indépendance médicale reste un principe consacré par des textes antérieurs, y porter atteinte peut - déjà et toujours - être sanctionné jusque devant le juge pénal et, s'il advenait qu'un praticien se laissât corrompre, il s'exposerait aux mêmes risques judiciaires que son corrupteur... ainsi qu'au cour-

roux de ses pairs, qui veillent au respect de la déontologie et donc à la morale de toute la Profession. A ce titre, si l'indépendance professionnelle reste garantie par les textes, elle dépend avant tout de celui qui s'en prévaut. Dès lors, c'est bien à chaque professionnel concerné d'exercer son métier en conscience, qu'il soit seul dans son exercice ou en-

touré d'autres. En bref, dans tous les secteurs de prise en charge médicalisée, même préventive, l'indépendance professionnelle médicale est acquise sans qu'il soit besoin de la rappeler dans tous les textes qui touchent à la Prévention et ce principe ne saurait être mis à mal par un exercice en équipe.

Période de préavis et véhicule de fonction

Quid du véhicule de fonction pendant une période de préavis ?

(Cass. soc., 11 juil. 2012, n° 11-15.649)

Une clause du contrat de travail ne peut imposer au salarié la remise de son véhicule de fonction durant le préavis non exécuté.

Par un arrêt du 11 juillet dernier, la Cour de cassation énonce que le salarié, dispensé de l'exécution de son préavis, ne peut être tenu de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel, quand bien même il y serait tenu par une clause de son contrat de travail.

Si la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de poser comme principe que, pendant une période de préavis non exécuté, le salarié n'a pas à restituer à l'employeur le véhicule de fonction qui a été mis à sa disposition pour un usage à la fois professionnel et personnel (Cass. soc., 8 mars 2000, n° 99-43.091 ; Cass. soc. 4 mars 1998, n° 95-42.858), elle va plus loin par le présent arrêt, en considérant qu'une clause qui prévoirait qu'en cas de dispense du préavis, le salarié s'engage, par avance, à restituer le véhicule de fonction à l'entreprise, est sans effet. La Cour de cassation énonce, en effet, que "*le salarié dispensé de l'exécution de son préavis ne peut être tenu, même en application d'un engagement pris dans le contrat de travail, de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel.*"

Dans la présente affaire, il s'agit d'un directeur général, licencié avec une dispense de préavis, qui s'est vu réclamer la restitution de son véhicule de fonction dès la notification de son licenciement, et ce sur la base d'une clause contractuelle prévoyant expressément que le véhicule ne pourrait être conservé en cas de dispense de préavis.

Malgré cette clause, l'intéressé a continué à utiliser le véhicule pendant les 12 mois correspondant au préavis non exécuté. Il s'est, dès lors, vu récla-

mer par son employeur plus de 30 000 euros au titre de remboursement de frais. Mais la Cour de cassation a débouté l'entreprise de sa demande aux motifs précités, à savoir que le salarié, dispensé de l'exécution de son préavis, n'a pas à restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule, malgré la clause contractuelle prévoyant cette restitution.

Les Hauts magistrats se fondent en premier lieu sur le deuxième alinéa de l'article L. 1234-5 du Code du travail, aux termes duquel "*l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution de salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis (...)*". Or, le véhicule de fonction est indéniablement un avantage en nature. Partant, le salarié ne saurait en être privé pendant la période de dispense de son préavis. Il s'agit là d'une jurisprudence constante.

En second lieu, la Cour de cassation se fonde sur l'article L. 1231-4 du Code du travail, qui énonce, notamment, que le salarié ne peut renoncer par avance à se prévaloir des règles qui régissent la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que les clauses, prévoyant expressément que le salarié doit remettre à l'employeur son véhicule de fonction en cas de dispense de préavis, qui sont insérées dans le contrat de travail, ou bien encore qui figurent dans une convention de mise à disposition du véhicule ou dans une convention collective, sont sans effet.

Par contre, on rappellera que la Cour de cassation permet au contrat de travail d'organiser la restitution du véhicule de fonction pendant une période de suspension du contrat de travail, pour maladie par exemple (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.996).

Déclaration préalable à l'embauche

Nouveau formulaire

(A. du 30 juil. 2012, JO du 14 août)

Un arrêté du 30 juillet 2012 publié le 14 août vient fixer le modèle du formulaire CERFA 14738*01 de "Déclaration préalable à l'embauche" (DPAE) utilisé pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale, lorsque l'employeur n'est pas tenu d'effectuer cette déclaration par voie électronique sur le site www.net-entreprises.fr.

Pour rappel, l'obligation de dématérialisation des DPAE s'applique, depuis le 1^{er} janvier 2012, aux entreprises ayant adressé plus de 1 500 déclarations d'embauche l'année précédente.

Les précédents arrêtés fixant des modèles de formulaires sont abrogés.

Contrat d'apprentissage

Nouveau modèle-type (A. du 6 juil.

2012, JO du 18)

Un nouveau modèle type de contrat d'apprentissage est mis à la disposition des employeurs souhaitant embaucher des apprentis.

L'imprimé CERFA FA 13, qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprenti, doit être utilisé à compter du 1^{er} juillet 2012. Les formulaires sont disponibles :

- dans les chambres des métiers et de l'artisanat, chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture,
- dans les DIRECCTE et les services départementaux de l'inspection du travail, sur les sites suivants : www.mon.service-public.fr et www.travail.gouv.fr.

L'arrêté détaille également les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection.

Premier scrutin de représentativité dans les TPE prévu fin 2012

(D. n° 2012-904 du 24 juil. 2012, JO du 25)

A défaut d'élections professionnelles, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés voteront pour la première fois fin 2012 pour contribuer à la détermination des syndicats représentatifs au niveau de la branche et au niveau national.

Un récent décret est venu fixer la période de ce premier scrutin qui se déroulera du mercredi 28 novembre au mercredi 12 décembre 2012.