



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

## JURISPRUDENCE

### **SANCTIONNEES POUR AVOIR ETABLI UN LIEN ENTRE SANTE ET TRAVAIL D'UN SALARIE, DEUX MEDECINS FONT APPEL**

Des praticiens dénoncent les sanctions qui leur ont été infligées. Elles devaient comparaître mercredi 11 avril devant la chambre nationale disciplinaire du conseil de l'ordre des médecins.

Karine Djemil, médecin du travail en Seine-Saint-Denis, devait comparaître mercredi 11 avril devant la chambre nationale disciplinaire du conseil de l'ordre des médecins. Elle fait appel de la sanction de six mois d'interdiction d'exercer que lui a infligée, en première instance, la juridiction d'Ile-de-France le 18 janvier 2016. Quelle faute a-t-elle commise ? Dans ses écrits intégrés aux dossiers médicaux de deux salariées exerçant dans deux entreprises différentes, elle a établi, explique-t-elle, un lien entre leur grave souffrance (avec tentatives de suicide, syndromes dépressifs sévères...) et le harcèlement sexuel et moral subi à leur travail. Or faire ce lien, pour l'ordre des médecins, est une faute. Peu importe le cheminement du médecin pour y parvenir.

Depuis plusieurs années, ce type d'affaire se multiplie, visant les médecins du travail, mais aussi les généralistes et les spécialistes. Gaël Nayt, psychiatre, a ainsi été sanctionnée le 1<sup>er</sup> mars d'une interdiction d'exercer de trois mois dont deux avec sursis. Elle aussi fait appel. « *L'ordre des médecins se montre ici résolument aux côtés des employeurs*, dénonce l'Union syndicale de la psychiatrie.

Le président de la chambre disciplinaire avait en outre ordonné une expertise psychiatrique du docteur Djemil, dont le résultat avait démontré qu'elle avait conservé toute compétence pour exercer. En réaction à ce qu'ils nomment « *un acharnement* », l'association Santé et médecine du travail (a-SMT), ainsi que la CGT et plusieurs associations et syndicats de médecins et de patients, ont appelé à un rassemblement le 11 avril devant le conseil national de l'ordre des médecins en soutien au docteur Djemil.

« *Mes écrits et mes décisions ont reposé sur l'écoute attentive des salariées et l'étude de leurs conditions de travail ainsi que sur un faisceau d'indices, c'est mon métier* », souligne M<sup>me</sup> Djemil. Elle dispose de preuves concrètes comme les SMS d'un des dirigeants concernés

Cabinet d'Avocats BUCHINGER & RUBIN

66 Avenue Victor Hugo - Immeuble Léonard de Vinci - 75116 PARIS

Tél : 01.45.00.90.97 | Port : 06.21.50.70.79 | [avocats@buchinger-rubin.com](mailto:avocats@buchinger-rubin.com) & [judith@buchinger-rubin.com](mailto:judith@buchinger-rubin.com)

[www.buchinger-rubin.com](http://www.buchinger-rubin.com)



reçus par une salariée : « *Je rêve de tes seins, je n'attends que de te coucher dans mon lit* », écrit-il par exemple. « *Après le refus de la salariée de se laisser faire, souligne M<sup>me</sup> Djemil, tout cela s'est transformé en maltraitance psychologique.* » Mises en inaptitude médicale puis licenciées, les deux femmes ont attaqué leur employeur devant le conseil de prud'hommes, produisant, dans leur dossier, la copie de ces écrits qu'elles avaient demandés au docteur Djemil.

### « Faute grave »

C'est en prenant connaissance de cette démarche juridique que les employeurs concernés ont porté plainte contre la médecin. « *Si l'entreprise estime qu'elle risque d'être condamnée aux prud'hommes, explique André Deseur, vice-président du conseil national de l'ordre des médecins, elle va remettre en cause le certificat médical pour gagner du temps et échapper à une éventuelle condamnation. Si le certificat est bien rédigé, il n'y a pas de problème. Sinon, le médecin est condamné.* » Ce que l'employeur fera bien sûr état devant les prud'hommes.

Lorsqu'une plainte est reçue, il y a tentative de conciliation : l'employeur demande au médecin de modifier ses écrits. En cas d'échec, ces affaires passent devant la chambre disciplinaire régionale. Dans le cas de M<sup>me</sup> Djemil, celle-ci a estimé que le médecin n'avait pas à établir ce lien de cause à effet car, déontologiquement, « *un médecin ne peut attester que de ce qu'il a lui-même constaté* », martèle M. Deseur. *C'est une faute grave.* » Selon lui, les écrits du praticien doivent « *clairement faire la distinction entre les constatations médicales que le médecin a opérées et les dires du patient se rapportant à l'origine des troubles* ». Sinon, c'est, selon l'ordre, un certificat de complaisance.

Même constat et même combat pour le docteur Nayt. « *On me reproche d'avoir rédigé un certificat d'imputabilité d'un état de stress aigu à la situation professionnelle de mon patient et d'avoir décrit les complications sur son état de santé au cours de mois qui ont suivi.* » C'est l'entourage de cet homme qui, craignant un geste suicidaire, l'avait emmené consulter cette psychiatre en 2013. Ce technicien avait vu son badge d'entrée bloqué un jour en arrivant au travail, raconte M<sup>me</sup> Nayt. Personne n'avait pu lui donner d'explication. Il était rentré chez lui, où il avait trouvé une convocation à un entretien en vue de son licenciement.

### « Violence inouïe »

« *Je l'ai reçu quelques jours après, indique M<sup>me</sup> Nayt. Il restait dans l'incompréhension de l'attitude de son employeur.* » Le patient avait demandé le certificat « *au terme d'un an de suivi* », explique la psychiatre. Il n'avait aucun antécédent psychiatrique. Pour la chambre disciplinaire, le médecin « *a repris sans réserve ce qui était parvenu à sa connaissance au cours des consultations (...) et établi un lien de causalité direct (...) alors qu'elle n'avait pas pu constater ses conditions réelles de travail.* » Mais « *ce que j'ai écrit, c'est mon constat ! Je*



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

*suis experte de mon métier. Pendant deux ans, il m'a parlé en boucle du même traumatisme. Et c'est mon travail de reconnaître qu'il est une victime. On m'a même aussi reproché d'avoir écrit qu'il avait des troubles du sommeil alors que je ne l'avais pas constaté moi-même ! Cette sanction est d'une violence inouïe. »*

En décembre 2016, la cour d'appel de Versailles a condamné l'employeur à verser à cet homme 25 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 3 000 euros pour préjudice de santé. Après deux ans en longue maladie, il est aujourd'hui en reconversion.

Selon Dominique Huez, ancien médecin du travail à EDF et vice-président de l'association Santé et médecine du travail, qui a lui-même fait l'objet d'un blâme dont il a fait appel, il y aurait « *au moins 400 médecins envoyés annuellement en conciliation ordinale à la suite de plaintes d'employeurs* ». Et « *20 % à 35 % passeraient dans la chambre disciplinaire* », selon M. Huez. Les autres auraient donc accepté de modifier leurs écrits, pour éviter la sanction.

Ces plaintes d'employeurs font l'objet d'un long combat d'organisations de médecins qui les jugent illégitimes. M. Huez rappelle que, selon le code de déontologie, le médecin est « *au service de l'individu et de la santé publique* », pas des employeurs. Plusieurs associations de médecins vont saisir la Cour européenne des droits de l'homme pour trancher sur ce point. Le Conseil d'Etat avait, le 11 octobre 2017, rejeté leur recours pour modifier un article du code de santé publique, autorisant implicitement les employeurs à porter plainte.

Se pose de même, selon M. Huez, la question du secret médical, dont le médecin doit s'affranchir s'il veut se défendre, ce qui peut lui valoir un an de prison et 15 000 euros d'amende. Il existe pourtant d'autres voies pour un employeur qui veut contester un certificat médical. Il peut faire appel au médecin inspecteur du travail, qui va instruire sa plainte puis rendre un avis à l'inspecteur du travail, qui tranchera. L'employeur pourrait aussi « *saisir le juge pénal pour dénonciation calomnieuse*, suggère M. Huez. *Des expertises pourraient alors être commanditées, une vraie instruction serait menée. Mais les employeurs préfèrent saisir l'ordre parce qu'il n'y a pas d'instruction.* »

Cabinet d'Avocats BUCHINGER & RUBIN

66 Avenue Victor Hugo - Immeuble Léonard de Vinci - 75116 PARIS

Tél : 01.45.00.90.97 | Port : 06.21.50.70.79 | [avocats@buchinger-rubin.com](mailto:avocats@buchinger-rubin.com) & [judith@buchinger-rubin.com](mailto:judith@buchinger-rubin.com)

[www.buchinger-rubin.com](http://www.buchinger-rubin.com)