

N° 419523
Mme Aïcha F...

4^{ème} chambre jugeant seule
Séance du 28 mai 2020
Lecture du 29 juin 2020

CONCLUSIONS

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

Mme F..., employée d'un office notarial, en arrêt maladie pour un état dépressif lié au travail, a rencontré des difficultés avec le médecin du travail – la docteure S...n – lui ayant été affecté par Alsace santé au travail (AST) après une réorganisation de cette association.

Mme F... se pourvoit en cassation contre la décision par laquelle la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins a infligé à Mme S...n la sanction de l'avertissement en ne retenant que deux des griefs exprimés par sa plainte, tirés, d'une part, de ce que la praticienne s'était immiscée sans raison professionnelle dans la vie privée de la salariée en négociant avec l'employeur une rupture conventionnelle et, d'autre part, de ce qu'elle avait méconnu les dispositions de l'article L. 1111-7 du code de la santé publique en ne communiquant pas son dossier médical à Mme F... après que cette dernière en avait fait la demande.

Depuis votre décision de Section *Delorme* du 1^{er} juillet 2019 (n° 420987, au Recueil) qui abandonne votre jurisprudence *Falola* (Section, 3 mars 1989, n° 84716, p. 68), son pourvoi dirigé contre la décision infligeant une sanction au praticien poursuivi est recevable.

L'une des branches du moyen critiquant l'insuffisance de motivation de la décision nous paraissant fondée, la cassation nous semble inévitable.

Nous mesurons la difficulté de la tâche des juges d'appel confrontés à des écritures foisonnantes invoquant de nombreux manquements au code de déontologie et de nombreux faits constitutifs de ces divers manquements, le tout dans un désordre certain, obligeant à un fastidieux travail de mise en ordre afin d'être sûr de n'oublier aucun grief. Mais l'exigence de motivation pesant sur le juge disciplinaire est plus forte que celle pesant classiquement sur les juges du fond. Vous jugez ainsi que les juridictions ordinales ne peuvent se dispenser de préciser les faits allégués et les circonstances fondant leur appréciation selon laquelle lesdits faits ne sont pas constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire (SSR 4/1, 23 avril 1997, *CPAM de l'Eure*, n° 149013, aux Tables). Et il ne nous semble pas possible de considérer que les faits allégués au soutien d'un manquement à une obligation disciplinaire

sont de même nature que les arguments au soutien d'un moyen, auxquels le juge n'est pas nécessairement tenu de répondre. Ainsi, alors que la requérante invoquait, au soutien du grief tiré de la méconnaissance du devoir de probité prescrit par l'article R. 4127-3 du code de la santé publique, le fait que la docteure S...n ait tenu des propos agressifs, le fait que la praticienne ait négocié sans son accord une rupture conventionnelle avec son employeur et enfin le fait que celle-ci ait porté des mentions mensongères dans son dossier médical, les juges d'appel, qui ont écarté le manquement à l'article R. 4127-3 du CSP en ne mentionnant que les deux premières allégations sans aucunement prendre en compte le troisième reproche fait à la docteure S...n, nous paraissent avoir insuffisamment motivé leur décision.

Le reproche formulé par Mme F... consistait à avoir porté des mentions mensongères dans son dossier médical, notamment au sujet de rendez-vous prétendument manqués par la plaignante. La requérante soutenait que le fait d'avoir porté des allégations mensongères dans son dossier médical constituait un manquement au devoir de moralité et de probité. Ces faits allégués ne sont pas visés ni mentionnés dans les motifs de la décision.

Certes, comme Mme S...n le fait valoir dans son mémoire en défense, cette critique figurait dans un passage de ses écritures dédié au manquement tiré de ce que la praticienne avait accédé au dossier médical de Mme F... sans son consentement. On comprend que la chambre disciplinaire nationale ait pu ne pas y distinguer un grief autonome. Il nous semble pourtant qu'il s'agissait bien là d'un grief spécifique, la requérante ayant pris soin de préciser que ces agissements constituaient une méconnaissance de l'article R. 4127-3 du CSP, et qu'il convenait d'y répondre, autrement que par prétérition.

Précisons qu'en revanche les deux autres branches du moyen tiré du caractère insuffisamment motivé de la décision attaquée nous semblent infondées.

Si vous ne suiviez pas pour censurer la décision attaquée pour irrégularité, il nous semble que vous pourriez rejeter le pourvoi, son bien-fondé n'encourant pas à nos yeux la censure.

La requérante soutient en premier lieu que la chambre a entaché sa décision d'erreur de droit et a inexactement qualifié les faits de l'espèce en jugeant que le fait d'évoquer avec l'employeur les difficultés que la salariée rencontrait dans sa tâche de standardiste ne constituait pas une violation du secret médical.

Le raisonnement de la cour nous semble exempt d'erreur de droit. Le secret médical couvre certes toute information de caractère personnel relative au patient communiquée ou entendue dans le cadre de son exercice et pas uniquement des informations à caractère médical (4/5 SSR, 5 février 2014, *Syndicat national des professionnels de santé au travail*, n° 360723) et les médecins du travail ne sont pas exonérés du respect du secret médical (1/2 SSR, 3 décembre 2003, *Ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer c/ B...*, n° 254000, au Recueil). Mais si les médecins du travail sont tenus, comme

tout médecin, de respecter les obligations déontologiques s'imposant à leur profession, y compris dans l'exercice des missions qui leur sont confiées par les dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, il appartient, toutefois, au juge disciplinaire d'apprécier le respect de ces obligations en tenant compte des conditions dans lesquelles le médecin exerce son art et, en particulier, s'agissant des médecins du travail, des missions et prérogatives qui sont les leurs (4/5 CHR, 11 octobre 2017, *Association santé et médecine du travail et autres*, n° 403576, aux Tables sur un autre point). Or aux termes des articles L. 4622-2 et R. 4623-1 du code du travail les médecins du travail ont un rôle de conseil de l'employeur afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et peuvent, selon l'article L. 4624-3 du même code, proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. Il nous semble donc que les juges d'appel pouvaient sans erreur de droit juger que « la circonstance, à la supposer établie, que le Dr S...n ait évoqué avec l'employeur de Mme F... certaines difficultés que celle-ci rencontrait dans la tâche de standardiste qui lui aurait été attribuée au sein de l'étude notariale qui l'employait ne saurait constituer, à elle seule, une violation du secret professionnel ».

On peut davantage hésiter sur le terrain de l'inexacte qualification juridique des faits. Ce que reprochait la requérante à Mme S...n était d'avoir révélé le fait que Mme F... se plaignait de la rétrogradation des fonctions de clerc rédacteur à celles de standardiste, révélant ainsi des confidences couvertes par le secret professionnel, et pouvant, en révélant les accusations portées par la salariée à l'encontre de son employeur, la mettre en difficulté. On peut néanmoins considérer que la chambre disciplinaire nationale a pu juger, sans entacher sa décision d'inexacte qualification juridique des faits, qu'afin d'accomplir sa mission la praticienne pouvait, sans violer le secret professionnel auquel elle était astreinte, s'enquérir des attributions réelles de la salariée, vérifier si oui ou non elle était affectée au standard et faire part des difficultés rencontrées par la salariée dans l'exercice de cette mission, compte tenu du fait que l'état dépressif de la salariée était en partie lié à cette rétrogradation aux fonctions de standardiste. Il s'agissait en effet pour Mme S...n de proposer, le cas échéant, des aménagements « *justifiés par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur* » (article L. 4624-3 du code du travail).

Les deux derniers moyens du pourvoi peuvent être écartés. Alors que l'article L. 4624-8 du code du travail prévoit que le salarié peut refuser la communication de son dossier médical en santé au travail à un autre médecin du travail, lorsque le transfert a lieu dans la continuité de sa prise en charge, les juges d'appel ont pu juger sans erreur de droit que la docteure S...n, qui a hérité du dossier de la requérante, à la suite d'une réorganisation du service, ne s'était pas saisie irrégulièrement du dossier, dès lors qu'il entraînait dans ses attributions d'examiner les dossiers médicaux que lui confiait l'association qui l'employait et que Mme F... n'avait exprimé son refus d'un tel transfert de son dossier que postérieurement à ses premiers entretiens avec la praticienne. La CDN a également pu juger qu'il ne pouvait être reproché à Mme S...n de ne pas s'être dessaisie à temps du dossier de Mme F..., alors même que cette dernière a multiplié les démarches pour ne plus être suivie par la praticienne, jusqu'à

obtenir du président du tribunal de grande instance de Strasbourg une injonction à l'AST 67 d'organiser une visite médicale de pré-reprise effectuée avec « un médecin autre que le docteur S...n ». Mme S...n indiquait en effet devant les juges d'appel n'avoir pas été informée par son employeur de la demande exprimée par Mme F... et le retard à prendre en compte cette demande ne pouvait donc lui être imputé.

PCMNC à l'annulation de la décision attaquée, au renvoi de l'affaire devant la chambre disciplinaire nationale et au rejet de toutes les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du CJA.