

N° 430958
Société Beiser Environnement

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 22 octobre 2021
Décision du 22 novembre 2021

CONCLUSIONS

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

Vous jugez que 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 le code du travail mais qu'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 SMT et autres*, n° 403576, aux Tables sur un autre point).

Déclinant cette approche générale, vous avez jugé que la circonstance qu'un certificat établi par un médecin du travail prenne parti sur un lien entre l'état de santé de ce salarié et ses conditions de vie et de travail dans l'entreprise, n'est pas, par elle-même, de nature à méconnaître les obligations déontologiques résultant des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du code de la santé publique. Le médecin ne saurait, toutefois, établir un tel certificat qu'en considération de constats personnellement opérés par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail (4/1 CHR, 6 juin 2018, *H...*, n° 405453, aux Tables).

La présente affaire pose la question de la prise en compte par le juge disciplinaire ordinal saisi d'une plainte contre un médecin du travail de la correcte application par ce dernier des dispositions du code du travail relatives aux déclarations d'incapacité.

La société Beiser environnement a porté plainte devant la juridiction ordinaire contre Mme R., médecin du travail, en l'accusant, notamment d'avoir délivré des certificats d'incapacité à plusieurs salariés de la société dans des conditions contraires à ses obligations déontologiques, notamment l'interdiction de délivrer des certificats de complaisance prévue à l'article R. 4127-28 du code de la santé publique et l'obligation de n'attester que des

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

constatations médicales qu'il est en mesure de faire personnellement prescrite à l'article R. 4127-76 du code de la santé publique, mais également des préconisations excédant manifestement les attributions du médecin du travail et une attitude totalement partielle et tendancieuse à son endroit.

La plainte de la société, à laquelle le conseil départemental de l'ordre avait refusé de s'associer, a été rejetée en première instance, son appel l'a été également et elle se pourvoit en cassation.

Les moyens mettant en cause la régularité de la décision attaquée ne vous retiendront guère.

Contrairement à ce qui est en premier lieu soutenu, la mention figurant sur la décision selon laquelle elle a été rendue publique par affichage est suffisante et un tel mode de publicité ne méconnaît pas les stipulations de l'article 6§1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, 8 décembre 1983, *P... c/ Italie*, n° 7984/77 ; CEDH, 15 juillet 2003, *E... et autres c/ Belgique*, n° 33400/96, § 69 et 70).

La participation du membre de la juridiction ordinaire désigné comme rapporteur au délibéré ne méconnaît pas le principe d'impartialité garanti par les mêmes stipulations (Section, 3 décembre 1999, *L...*, n° 195512, au Recueil).

La décision nous semble enfin suffisamment motivée.

Nous pouvons donc en venir sans plus tarder à la contestation du bien-fondé de la décision frappée de pourvoi.

La société soutient que la chambre disciplinaire nationale a entaché sa décision d'erreur de droit dans l'application de l'article R. 4624-31 du code du travail, lequel, dans sa rédaction applicable au litige, subordonne le constat par le médecin du travail de l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail à la réalisation préalable par le praticien, d'une étude de ce poste, d'une étude des conditions de travail dans l'entreprise et de deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, sauf si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus¹.

¹ Cette exigence de double visite a été supprimée par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, l'article R. 4624-42 du code du travail n'exigeant depuis le 1^{er} janvier 2017 la réalisation d'au moins un examen médical de l'intéressé, un second examen restant possible, dans un

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Dans sa version antérieure à sa modification par le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail, cet article prévoyait un seul cas de dérogation au principe de la double visite, celui du danger immédiat entraîné par le maintien du salarié à son poste. Dans cet état du droit, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation admettait que l'inaptitude soit déclarée après un seul examen médical si la situation de danger résultait de l'avis du médecin de travail ou si cet avis indiquait, outre la référence à l'article R. 241-51-1 du code du travail, devenu R. 4624-31, qu'une seule visite est effectuée, même si la mention du danger immédiat faisait défaut (Soc., 19 octobre 2005, n° 03-48.383, Bull. 2005, V, n°292 ; Soc., 1^{er} décembre 2005, n° 04-48.607, Bull. 2005, V, n° 345). Mais cette solution se justifiait dès lors que la référence à l'article R. 4624-31 du code combinée à la mention d'une seule visite renvoyait nécessairement et sans ambiguïté au cas de danger immédiat. Depuis l'ajout, à cet article, d'un second motif de dérogation au principe de double visite, la Cour de cassation exige que l'avis d'inaptitude précise explicitement le motif de dérogation fondant la dispense de seconde visite et mentionne donc, s'agissant d'un cas de danger immédiat, cette situation de danger (Soc., 5 mai 2021, n° 19-19.095).

Revenons à notre affaire.

Les motifs argués d'erreur de droit répondent à l'argumentation d'appel de la requérante relative au cas de deux salariés que Mme R.. a déclarés inaptes après un seul examen médical.

S'agissant de M. S..., salarié soudeur pour lequel Mme R.. a établi le 2 septembre 2015 une fiche d'inaptitude rappelant la nécessité d'organiser une seconde visite médicale, la praticienne avait finalement décidé ne pas procéder à ce second examen, en indiquant, dans une lettre du 15 septembre 2015, que « le seul élément à prendre en compte est la fiche d'aptitude médicale de M. S..., datée du 2 septembre 2015 ».

S'agissant de M. X..., l'unique fiche d'aptitude médicale que Mme R.. a établie le 3 décembre 2014 ne vise aucun danger immédiat (la case correspondante du formulaire de fiche d'aptitude médicale n'ayant pas été cochée par le médecin).

Après avoir cité l'article R. 4127-3 du code de la santé publique imposant au médecin le respect des principes de moralité, de probité et de dévouement, les articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du même code déjà mentionnés et l'article R. 4624-31 du code du travail, la chambre disciplinaire nationale a d'abord jugé que s'il n'appartient pas au juge disciplinaire de se prononcer sur le bien-fondé des appréciations auxquelles se livre le médecin du travail

délai qui n'excède pas quinze jours, si le médecin du travail l'estime nécessaire.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

quant à l'aptitude d'un travailleur à son emploi et quant aux préconisations qu'il est amené à faire pour assurer la protection de la santé du travailleur, il lui incombe de vérifier si le médecin a agi dans le respect de ses obligations déontologiques. C'est le point décisif : le juge disciplinaire n'est pas le juge de la régularité de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail et encore moins de la décision de licenciement qui est le cas échéant prise sur le fondement de cet avis d'inaptitude, mais juge du respect par ce médecin de ses obligations déontologiques.

Qu'en est-il au cas d'espèce ?

S'agissant des constats d'inaptitude médicale établis par Mme R.. à propos de MM. S... et X..., la CDN a jugé qu'il ne résultait pas de l'instruction que la praticienne se soit fondée sur des faits qu'elle n'avait pas elle-même constatés ou ait produit un rapport tendancieux.

Elle a relevé à cet effet que, s'agissant de M. S..., elle connaissait bien son poste de travail qu'elle avait déjà eu l'occasion d'étudier, et qu'elle a eu l'occasion d'étudier à nouveau le 9 septembre 2015 lorsqu'elle a pu se rendre sur les lieux avec l'accord de l'entreprise, après son premier examen du salarié le 2 septembre.

La société requérante reproche aux juges d'appel de s'être ce faisant fondés sur des éléments inopérants.

Il nous semble pourtant que pour écarter un grief tiré de la méconnaissance de l'interdiction de délivrer un certificat de complaisance ou excédant les seules constatations médicales que le médecin a faites personnellement, ces éléments n'étaient pas inopérants.

S'agissant de M. X..., la CDN a retenu que les termes de l'article R. 4624-31 du code du travail n'imposent pas la réalisation de deux examens médicaux lorsqu'il existe une situation de danger immédiat et en a déduit que la seule circonstance que Mme R.. avait prononcé l'inaptitude de ce salarié après un seul examen médical ne suffisait pas à caractériser une méconnaissance par ce praticien de ses obligations déontologiques, alors qu'il n'était pas établi qu'elle n'aurait pas procédé à l'étude du poste en cause et des conditions de travail dans l'entreprise qui lui incombait.

La société Beiser environnement reproche à la CDN de s'être fondée sur des éléments insusceptibles de justifier que l'inaptitude du salarié puisse être déclarée sur la base d'un seul examen médical, et de ne pas avoir recherché si le docteur R.. avait établi une situation de danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié justifiant l'absence de second examen médical.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Il nous semble que là encore les juges d'appel n'ont pas commis d'erreur de droit. En relevant que l'article R. 4621-31 du code du travail prévoyait la possibilité d'une déclaration d'inaptitude après un seul examen dans certains cas et, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, qu'il n'était pas établi que la praticienne poursuivie n'aurait pas procédé à l'étude du poste en cause et des conditions de travail dans l'entreprise qui lui incombait, pour en déduire l'absence de manquement aux obligations découlant des articles R. 4127-3, R. 4127-28 et R. 4127-76 du code de la santé publique, la CDN a correctement raisonné. Il ne lui appartenait pas, contrairement à ce qui est soutenu, de vérifier si Mme R.. avait bien respecté en l'espèce l'article R. 4621-31 du code du travail, ce qui ne semble pas ressortir des pièces du dossier soumis aux juges du fond dès lors que la fiche d'inaptitude ne mentionne pas le danger immédiat qui résulterait du maintien de M. X... à son poste, contrairement à ce qu'exige la jurisprudence déjà mentionnée de la Cour de cassation relative à l'application de cet article dans sa rédaction issue du décret du 30 janvier 2012 applicable aux faits de l'espèce. Elle a vérifié ce qu'elle devait vérifier, à savoir le respect par Mme R.. des dispositions du code de déontologie médicale.

Bien sûr, ce que nous venons d'exposer n'exclut pas que la méconnaissance par un médecin du travail des missions qui lui sont imparties par le code du travail, surtout si elle est systématique ou délibérée, puisse révéler un manquement déontologique passible de sanctions disciplinaires, en constituant notamment un comportement de nature à déconsidérer la profession. En la matière, tout est affaire d'appréciation et celle qu'ont portée les juges d'appel en écartant tout manquement disciplinaire n'est pas contestée par le pourvoi.

Dès lors que c'est par une appréciation souveraine exempte de dénaturation que la CDN a également estimé qu'il ne résultait pas de l'instruction que Mme R.. aurait excédé les limites de ses attributions s'agissant d'autres salariés de l'entreprise et fait montre de partialité ou d'animosité envers la société, vous pourrez rejeter le pourvoi et mettre à la charge de la société requérante le versement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du CJA.

Tel est le sens de nos conclusions.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.