Image not found or type unknown

Preuve du harcèlement moral et certificat médical, Attention à la responsabilité du médecin traitant

publié le **27/03/2015**, vu **14849 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

La responsabilité du médecin traitant peut être engagée s'il rédige un certificat ou une attestation portant des constatations qu'il n'a pas faites personnellement, et notamment s'il établit un lien entre l'état de santé de son patient (salarié) et l'activité professionnelle de ce dernier.

S'il est un grief qui prolifère devant les juridictions prud'homales, c'est bien celui de harcèlement moral.

Face à l'indéniable hausse de cette demande, les Conseils de Prud'hommes (et les Cours d'appel) sont contraints de faire le tri et de débouter les salariés qui ne présentent pas de dossiers suffisamment probants, bien que la charge de la preuve soit partagée entre les parties.

Pour rappel, les dispositions de l'article L.1154-1 du Code du travail prévoient que le salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, et la partie défenderesse prouve que ces agissements n'en sont pas constitutifs mais sont justifiés par des éléments objectifs.

C'est donc la course aux pièces pour constituer ledit dossier. Classiquement sont produits au débat des attestations, des mails recueillis sur le lieu de travail, mais aussi des éléments du dossier médical du salarié, présentés comme incontestables puisqu'émanant d'un professionnel du domaine (ordonnances, certificats médicaux…).

Attention alors !

Si les certificats et fiches d'aptitudes du médecin du travail sont évidemment recevables, sont en revanche mal-fondés les certificats médicaux du médecin traitant, qui établissent un lien entre l'état de santé de son patient (le salarié) et son travail.

En effet, il ressort des articles R.4127-28 et R.4127-76 du Code de la Santé publique que le médecin ne doit pas délivrer de certificat de complaisance, et qu'il ne peut établir de certificats ou attestations que sur la base des constatations médicales qu'il a été en mesure de faire.

La jurisprudence de la Chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des médecins est particulièrement stricte sur la notion de constatations personnelles et juge ainsi :

« *Qu'ainsi le Dr T ne s'est pas borné aux constatations médicales qu'il était en mesure de faire et dont la pertinence n'est d'ailleurs pas en cause, à décrire l'état de sa patiente, et à rapporter ses dires, mais a fait état de « harcèlements au travail » dont il n'avait pas été témoin et dont il n'avait pas pu contrôler la véracité* » (Ch. Disc. Nationale de l'Ordre des médecins – 4 mai 2009,

n°10033).

« *Considérant que le certificat médical délivré le 20 décembre 2000 à Mme B. ne se borne pas à faire état des constatations médicales qu'elle a pu faire* » (Ch. Disc. Nationale de l'Ordre des médecins – 3 décembre 2003, n°8677).

« *Que si ce certificat n'était destiné qu'à un praticien et à supposer même que les termes de « harcèlement moral » n'aient pas été employés dans leur sens juridique, le jugement ainsi porté, sans preuves, sur le comportement d'un tiers, révèle, de la part du Docteur J., un manquement à ses devoirs pour lesquels le conseil régional a, à bon droit, prononcé la sanction de l'avertissement* » (Ch. Disc. Nationale de l'Ordre des Médecins – 4 septembre 2006, n°9377).

En d'autres termes, sont inefficaces pour appuyer le grief de harcèlement moral les certificats médicaux établis par un médecin autre que le médecin du travail, et qui font état d'un lien de causalité entre l'activité professionnelle et l'état de santé du patient.

La spécialité exercée par le médecin auteur dudit certificat importe peu, dès lors qu'il n'a pas été en mesure de se rendre sur le lieu du travail pour faire ses propres constatations.

Pour que le document soit probant, le praticien doit décrire clairement l'état de santé qu'il constate, et doit indiquer que parallèlement, son patient lui rapporte des difficultés rencontrées dans le cadre de son activité professionnelle, en prenant garde de ne pas établir lui-même un lien impossible.

Si cette précaution permet d'éviter le rejet desdites pièces par les juges, elle permet également de protéger le médecin traitant.

A défaut, l'employeur peut engager la responsabilité de ce dernier en déposant une plainte contre lui par devant le Conseil départemental de l'Ordre des médecins territorialement compétent (*Article L.4123-2 du Code de la santé publique*).

Cette saisine, par lettre recommandé AR, donne lieu à une conciliation, organisée entre l'employeur et le médecin.

Si les parties ne parviennent pas à un accord (par exemple réécriture par le médecin traitant du certificat litigieux, en enlevant toute référence directe au contexte professionnel), la procédure se poursuit et est portée devant la Chambre disciplinaire de Première instance, pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire…

« Prudence est mère de sûreté ! »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés