

INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE ET PRESSION SUR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Constituent une faute grave, les pressions et la tentative d'intimidation d'un salarié sur le médecin du travail

Dans les suites de la contestation par un salarié de son licenciement pour faute grave, un arrêt de la Cour d'appel de Versailles, rendu le 10 mars 2021 (numéro 18/04648), confirme que les faits de pressions et de tentative d'intimidation d'un salarié sur un médecin du travail pour qu'il modifie l'un de ses avis, rend impossible la poursuite du contrat de travail et justifie le licenciement du salarié pour faute grave.

En l'espèce, un salarié est recruté par la société H. en qualité d'employé de logistique en 2007. Dix ans plus tard, il est convoqué pour un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Puis, la société H. lui a notifié son licenciement pour faute grave. C'est dans ce contexte que le Conseil des Prud'hommes a été saisi, avant de décider que le licenciement pour faute grave était fondé.

Le salarié ayant interjeté appel, la Cour retient que :
« Considérant que la lettre de licenciement pour faute grave (...) qui fixe les limites du litige lui reproche en substance d'avoir eu de manière réitérée, un comportement agressif et des propos excessifs envers le personnel du service médical de l'entreprise, constitutifs d'actes répétés de harcèlement moral et d'avoir exercé des pressions et une intimidation envers le médecin du travail pour orienter le contenu de ses avis d'inaptitude, constitutifs d'un manquement à l'obligation de loyauté.
(...) »

Considérant que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que la charge de la preuve incombe à l'employeur qui l'évoque.

Qu'en l'espèce, il ressort des débats et des pièces versées et notamment des courriels adressés par le médecin du travail du service de santé interne à la société à l'employeur, corroborés par les mentions du dossier médical de Mme O ; et une attestation de l'infirmière de ce même service de santé, que le salarié a fait pression sur le médecin du travail pour obtenir la modification d'un avis d'aptitude avec réserve précédent en ayant une attitude agressive et en prétendant de manière diffamatoire que ce praticien obéissait aux ordres de la direction, que le lendemain, le salarié a de nouveau fait pression sur le médecin du travail en s'emportant contre lui aux fins d'obtenir une déclaration d'accident du travail, à tel point que le praticien s'est plaint auprès de l'employeur de tentative d'intimidation ; que quelques jours après, le salarié s'est présenté au service médical et a exigé auprès de l'infirmière, sur un ton agressif, d'être reçu immédiatement par le médecin du travail aux fins, à nouveau, de modifier l'avis d'aptitude.

(...) ».

La Cour d'appel, jugeant et en fait et en droit, décide ici que les faits rendaient bien impossible la poursuite du contrat de travail et que le licenciement du salarié repose ainsi qu'une faute grave, comme l'ont justement estimé les premiers juges. Partant, le salarié est débouté de ses demandes. En d'autres termes, la Cour d'appel de Versailles estime les faits suffisamment caractérisés et graves pour retenir une faute grave de la part du salarié. Ainsi, sur le plan des relations contractuelles entre un salarié et son employeur, le fait de chercher à intimider un médecin du travail par des agissements agressifs pour orienter le contenu de ses avis rend impossible le maintien du contrat de travail.

Ceci posé, on pourra profiter de cet arrêt pour rappeler qu'un tel agissement pourrait être sanctionné dans d'autres cadres juridiques. En effet, le droit pénal protège les professionnels de santé, en envisageant, notamment, des peines encourues augmentées en cas de menaces à l'encontre d'un professionnel de santé dans son exercice (jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende en application de l'article 433-3 du Code pénal). Cette matière nécessite que le professionnel dépose une plainte, aidé de son employeur, afin de permettre des poursuites et décide de se constituer partie civile s'il le souhaite.

En outre, on observera que le code de déontologie médicale consacrant également l'indépendance médicale, punit les certificats de complaisance. A ce titre, on insistera sur le fait que celle-ci oblige le praticien à conclure au regard de ses seules conclusions médicales, peu important, bien sûr, les éventuelles velléités d'un employeur ou souhaits du salarié concerné. A ce jour, quelques plaintes d'employeur ont prospéré dans des situations où des médecins du travail n'ont pu justifier de leur décision autrement qu'en se fondant sur des demandes exprimées par le salarié.

Outre la sanction ordinale possible en conséquence (blâme ou autre), des retombées financières sont alors prévisibles, afin de dédommager l'employeur plaignant des dommages pouvant en résulter.

En conclusion, l'accès ou le maintien en emploi sont des sources de difficultés humaines pour les médecins, mais le droit demeure strict. Il est en tout cas heureux que le comportement du salarié soit reconnu fautif, ici. ■