



L'utilisation par l'employeur des éléments du dossier médical

publié le **28/07/2015**, vu **14235 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Dans un arrêt, en date du 30 juin 2015, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a estimé que l'employeur ne peut pas produire en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié. En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui a été placé en arrêt-maladie, par la suite il a été reconnu invalide et mis à la retraite à l'âge de 60 ans. Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment la demande d'indemnisation sur le recel de violation du secret professionnel.

Dans un arrêt, en date du 30 juin 2015, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a estimé que l'employeur ne peut pas produire en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui a été placé en arrêt-maladie, par la suite il a été reconnu invalide et mis à la retraite à l'âge de 60 ans.

Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment la demande d'indemnisation sur le recel de violation du secret professionnel.

Le salarié avait reproché à l'employeur d'avoir produit une attestation émanant du médecin du travail, salarié de la société, comportant des éléments tirés de son dossier médical.

Cette demande a été rejetée par la Cour d'Appel en ce qu'il n'était pas démontré une quelconque faute de l'employeur qualifiée par lui de recel de violation du secret professionnel.

Il a formé un pourvoi contre l'arrêt de la Cour d'Appel, qui avait rejeté sa demande de rappel de salaires et subsidiairement de dommages-intérêts du fait de l'absence de seconde visite d'inaptitude.

Par ailleurs, la Cour de Cassation a décidé, au visa de l'article L. 4623-8 du Code du travail et l'ensemble de l'article L. 1110-4 du Code de santé publique, que "commet une faute l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur".

I. Le secret médical et la responsabilité du médecin du travail

Le médecin du travail est tenu d'une obligation de conseil tant envers le salarié que l'employeur.

S'il fait défaut à cette obligation il sera tenu responsable, en matière civile.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et connaît de l'état de santé du salarié.

Cependant, le médecin du travail est tenu d'un secret médical.

Autrement dit, il ne peut délivrer des informations à l'employeur, aux autres salariés ou encore aux représentants du personnel.

Il peut, tout de même, échanger avec d'autres médecins lorsque ceux-ci ont examiné ou vont examiner le salarié en question.

Les échanges interviennent à la suite de courriers, qui sont transmis par le salarié.

Il peut être tenu responsable, pénalement, s'il divulgue une information concernant l'état de santé du salarié (articles 226-13 et 226-14 du Code pénal).

En cas d'inaptitude, le médecin du travail ne doit pas se fonder sur les seules contre-indications médicales et ne doit pas dévoiler d'éléments quant à la pathologie dont serait victime le salarié.

Le médecin du travail est, certes, le conseiller de l'employeur, mais il ne peut l'informer du contenu du dossier médical du salarié. Néanmoins, il peut formuler à l'employeur des conseils de prudence particuliers s'agissant du travail à donner à certains salariés "fragilisés par leur état de santé". La révélation d'informations médicales confidentielles est punie d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende.

Toutefois, il existe des dérogations à ce secret médical qui sont les suivantes:

- pour la commission d'un délit,
- pour la constatation et la déclaration d'une maladie professionnelle,
- pour la déclaration obligatoire en cas de maladie contagieuse (article 226-14 du Code pénal).

Le médecin du travail peut rompre le secret médical, avec l'accord du salarié, lorsque l'alerte qui est donnée permet de déclencher une réaction dans l'entreprise, par exemple pour prévenir des faits de harcèlement.

II. Divulgence d'information du dossier médical: faute de l'employeur

En cas de procès, le secret médical s'oppose, en principe, à la divulgation de ces informations même à titre de preuve.

Il a pu être décidé que la production en justice de documents couverts par le secret professionnel peut être justifiée, si cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense (Cass. soc., 5 juillet 2011).

Dans l'arrêt du 30 juin 2015, la Cour de Cassation a considéré que l'employeur commettait une faute dès lors que celui-ci avait divulgué des informations, lesquelles se trouvaient dans le dossier médical du salarié.

Or, il ne peut être violé le secret médical.

L'employeur, par ce comportement, a utilisé un élément du dossier du médical en justice, ce qu'il ne peut faire.

L'article L1110-4 du Code de la santé publique dispose que le dossier médical relève de la vie privée.

Ainsi, l'employeur ne peut utiliser un élément relevant de la vie privée du salarié sauf si la production d'un tel dossier est utile à la défense de ses droits de la défense.

La Cour de Cassation a fait prévaloir le droit du salarié, qui est la non divulgation des éléments du dossier médical du salarié, sur le droit de l'employeur de se prévaloir en justice de ce document (Cass. soc., 30 juin 2015).

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm): <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan Dray

Avocat à la Cour joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 Paris

tel: 09.54.92.33.53