

Obligation au secret professionnel du personnel des SSTI Partage d'informations entre professionnels de santé

Dans les suites de la réforme de la Santé au travail, les pôles juridiques du Cisme ont eu à produire différentes notes pour tenter d'apporter un éclairage sur des dispositions parfois source de confusion.

L'obligation de présence infirmière dans certaines entreprises, ainsi que la possibilité de faire appel à un IPRP du Service, ont ainsi encore récemment fait l'objet de développements dans les Informations Mensuelles pour bien distinguer ces situations de la mission légale des SSTI.

En dernier lieu, c'est la différence juridique entre l'obligation au secret professionnel du personnel des SSTI et la notion de partage d'informations entre professionnels de santé qui semble nourrir certaines interrogations. On rappellera donc utilement les éléments suivants.

Sur l'obligation au secret professionnel des membres du personnel des SSTI

S'agissant de la notion de secret professionnel, on soulignera d'abord que sa violation est sanctionnée par la loi pénale et que son acception est plus large que celle du secret médical, lequel est strictement défini par le Code de déontologie médicale, qui en organise la sanction en cas de manquement.

C'est ainsi l'article 226-13 du code pénal qui punit la violation de l'obligation au secret professionnel, comme suit :

"La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende."

Cette disposition, qui permet la répression, ne définit pour autant pas ce qu'il faut entendre par *"information à caractère secret"*. Cependant, le Code de la Santé publique apporte, par ailleurs, une précision d'importance. En effet, dans les suites de la loi dite KOUCHNER du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, l'article L.1110-4 de ce Code pose le principe suivant :

"Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un

réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant". La règle est donc explicite : une personne prise en charge par un professionnel de santé (médecin, infirmier) ou tout organisme participant à la prévention a droit au secret des informations la concernant.

Outre le fait que les Services de santé au travail interentreprises, leurs médecins et infirmiers, sont expressément visés par ce texte, il en ressort également que le secret s'applique aux *"informations qui concernent la personne prise en charge"*.

La particulière étendue de ce qui est protégé par le secret est, en outre, confirmée dans les alinéas suivants de l'article L. 1110-4 précité, qui ajoute :

"Excepté dans les cas de dérogation, expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel de santé, de tout membre du personnel de ces établissements ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tout professionnel de santé, ainsi qu'à tous les professionnels intervenant dans le système de santé."

En d'autres termes, c'est bien, d'une part, l'ensemble des informations concernant la personne qui est secret, et d'autre part, une obligation qui s'impose à tout professionnel de santé, bien sûr, mais aussi à tout membre du personnel des organismes cités qui ont connaissance desdites informations, et enfin à toute personne en relation *"de par ses activités"* avec ces organismes. La dernière phrase de l'alinéa est encore plus explicite : ce secret s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé. L'obligation au secret ne concerne donc pas les seuls professionnels de santé. Tous les membres du personnel d'un SSTI qui ont connaissance d'informations concernant une personne prise en charge sont effectivement astreints à cette obligation.

De la même façon, on soulignera encore que sont protégées toutes les informations qui concernent la personne, c'est-à-dire bien plus que les seules in-

formations médicales. Les aspects administratifs font ainsi partie des informations à caractère secret dès lors qu'ils concernent une personne prise en charge. Partant, le personnel administratif est soumis à ce secret.

Une secrétaire reconnaissant quelqu'un (par exemple une "personnalité médiatique" ou un voisin) convoqué à une visite doit avoir conscience qu'il lui est légalement interdit de faire part à une personne qui n'a pas à connaître du fait-même qu'il est venu dans le Service, voire de la raison de cette présence. En pratique, si elle s'affranchissait de cette obligation et qu'une plainte en résultait, cette secrétaire s'exposerait personnellement à des poursuites pénales. De la même façon, un membre de la direction ou des services supports d'un Service peuvent être amenés dans l'exercice de leurs fonctions à être en contact avec une information protégée et sont tout autant soumis à la même contrainte légale. L'organisation de l'archivage des dossiers médicaux du Service, en vue d'une externalisation par exemple, peut ainsi être une situation dans laquelle ces personnes ont "connaissance" d'informations relatives aux salariés pris en charge par l'organisme concerné (par exemple en organisant un classement en fonction des différentes durées réglementaires). Il lui appartient, en conséquence, également de ne rien en divulguer auprès d'une personne qui n'a pas à en connaître. A défaut, il est aussi susceptible d'engager sa responsabilité.

Sur le possible partage d'informations entre professionnels de santé

Cette obligation légale rappelée, consacrée dans l'intérêt légitime des personnes prises en charge, est néanmoins conciliable avec un échange d'informations "protégées" dans un cadre juridique précis. Un tel échange est, en effet, permis entre les personnes "autorisées" que sont les professionnels de santé et dans le seul but d'une prise en charge de qualité. Ainsi, la notion de partage d'informations (parfois appelée aussi "secret partagé") est envisagée et encadrée par le même article du Code de la Santé publique que celui qui consacre le secret professionnel. On soulignera encore que si le principe de ce partage est bien légal, il est expres-

sément limité aux seuls professionnels de santé et conditionné par deux objectifs. Ainsi, l'article L. 1110-4, alinéa 3, dudit Code dispose :

"Deux ou plusieurs professionnels de santé peuvent toutefois, sauf opposition de la personne dûment avertie, échanger des informations relatives à une même personne prise en charge, afin d'assurer la continuité des soins ou de déterminer la meilleure prise en charge sanitaire possible. (...)". En d'autres termes, afin de déterminer la meilleure prise en charge ou pour en assurer la continuité, deux médecins, un médecin et un infirmier, deux infirmiers ou deux professionnels de santé du Service peuvent échanger - c'est-à-dire partager - des informations relatives à la personne prise en charge et couvertes par le secret à ce titre.

Cette possibilité est, au demeurant, déclinée dans le Code du travail, à l'article L. 4624-2, s'agissant de la constitution du dossier médical en Santé au travail, qui peut notamment être *"communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur"*. Cette disposition, édictée pour favoriser une prise en charge appropriée, doit permettre aux seuls professionnels de santé concernés de pouvoir faire prévaloir, chaque fois que nécessaire, l'intérêt de la personne, nonobstant une autre disposition organisée au bénéfice de celle-ci (le secret professionnel). On soulignera en dernier lieu que la personne prise en charge peut s'opposer à un tel partage.

C'est pour cette raison qu'elle doit en être informée. Sur le plan probatoire, puisque le texte ne prévoit pas une "autorisation" par la personne, il est fréquent, en pratique, que l'information prévue se fasse par une reproduction du principe précité dans le règlement intérieur du Service, ou sur les convocations, ou par voie d'affichage dans les salles d'attente ou dans les cabinets médicaux ou sur tout autre support d'information élaboré par le Service à destination des salariés suivis.

En conclusion, sur les deux notions distinctes traitées ici, on insistera sur le fait que, si l'obligation au secret professionnel est très étendue et s'impose à tout le personnel d'un SSTI, elle n'empêche cependant pas deux professionnels de santé dudit Service d'échanger des informations protégées dans l'intérêt de la personne prise en charge. ■

Accorder des formations à ses salariés Option ou devoir de l'employeur ?

Les décisions de justice sur le droit à la formation professionnelle s'étoffent. Au départ, l'arrêt Expovit (Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634) avait posé le principe que : *"l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois."*

A ce devoir d'adaptation, le Code du travail a institué une obligation, pour l'employeur, non seulement d'assurer *"l'adaptation des salariés à leur poste de travail"*, mais également de *"veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi"* (C. trav., art. L. 6321-1). Mais si, au fil des ans, certains salariés se retrouvent exclus de toute formation, les employeurs doivent savoir qu'ils prennent un risque, comme le prouve le présent arrêt commenté (Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255).

Aucune formation depuis 16 ans

Un salarié engagé en tant qu'opérateur de lignes a été licencié pour motif économique, après 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il saisit la juridiction prud'homale et réclame des dommages et intérêts, notamment pour violation de l'obligation de formation : en effet, en 16 ans d'exécution de son contrat de travail, le salarié ne bénéficiera d'aucune formation. Pour échapper à cette obligation, l'employeur soutenait que le salarié avait été embauché sans compétence ni expérience au poste d'opérateur, que son poste de travail n'avait connu, depuis son embauche, aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation, et qu'il lui appartenait de demander à bénéficier d'un CIF ou d'un DIF. Si les juges du fond avaient donné raison aux arguments de l'employeur, la décision de la Cour d'appel est censurée par la Cour de cassation. Le fait que le salarié n'ait jamais fait aucune demande de formation au titre de son droit individuel à la formation (DIF) ou de son congé individuel de formation (CIF) est sans importance pour les magistrats. Ce sont des droits personnels qui n'exonèrent pas l'employeur de son obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Pour la Cour de cassation, l'employeur a clairement violé l'article L. 6321-1 du Code

du travail, en ne proposant aucune formation depuis son embauche.

Assurer l'adaptation et l'employabilité du salarié

L'obligation de formation comporte deux obligations distinctes : assurer l'adaptation du salarié au poste de travail et veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi appelé communément "l'employabilité". Si, en l'espèce, le poste d'opérateur de ligne n'avait subi, depuis l'origine, aucune évolution particulière, l'absence de formation d'adaptation ne suffit pas à justifier du maintien de l'employabilité du salarié. Au-delà de l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'employeur doit assurer au cours de l'exécution du contrat "l'employabilité" du salarié. Autrement dit, il doit assurer aux salariés une formation leur permettant de retrouver un nouvel emploi. Le manquement à cette obligation entraîne un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi, puisqu'il le prive de sa capacité à retrouver un emploi correspondant à *"l'évolution des emplois, des technologies et des organisations"*. La règle a été posée en 2007 (Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-40.950). Ainsi, dans le présent arrêt du 5 juin 2013, le salarié a obtenu 4 500 € de dommages et intérêts pour le préjudice causé, lequel se distingue de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

Proposer régulièrement des formations pertinentes

Si l'arrêt commenté est plus une confirmation des décisions précédentes qu'une innovation, on s'accorde à penser que si 16 ans sans formation constituent une période trop longue, attribuer de temps en temps des formations, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pourrait vraisemblablement épargner à l'employeur une condamnation. L'employeur est donc tenu de respecter un devoir d'adaptation, dès lors qu'il prend conscience d'une évolution d'un métier ou qu'il se rend compte que ce métier tend à disparaître dans son entreprise.

Finalement, cet arrêt publié de la Chambre sociale n'apporte pas de nouveauté à une jurisprudence déjà bien établie. Sans doute s'agit-il davantage d'un rappel à l'ordre solennel des Hauts magistrats. ■