

## DMST et infraction par l'employeur

(Ch. Soc., n°13-28.201, 30 juin 2015)

La Cour de Cassation retient la faute d'un employeur qui a produit, dans le cadre d'un contentieux en Justice, une attestation médicale trahissant le secret en ce qu'elle révélait des éléments protégés relatifs à son salarié.

En l'espèce, un salarié a été reconnu invalide après avoir été placé en arrêt maladie. Il a saisi ensuite la juridiction prud'homale de différentes demandes à l'encontre de son employeur.

Plusieurs de ses demandes ayant été rejetées, notamment une visant à la condamnation financière de son employeur pour "recel de violation du secret médical", il actionne jusqu'à la Cour de Cassation qui retient ici :

*"Attendu 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 ;*

*Attendu que, pour rejeter la demande du salarié de dommages-intérêts, l'arrêt retient qu'il résulte de la décision rendue par le Conseil régional de l'ordre des médecins de Lorraine que, si le médecin du travail s'est vu infliger un blâme, c'est au seul motif qu'il a manqué à ses obligations en se dispensant de formuler l'avis qu'il était tenu d'établir en vertu de l'article R. 241-51-1 du code du travail et que le salarié ne démontre pas une quelconque faute de son employeur qualifiée par lui de recel de violation du secret professionnel ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur avait produit aux débats une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

(...)"

Partant, la décision critiquée est cassée en ce qu'elle rejetait les demandes formulées au titre de dommages et intérêts pour "recel de violation du secret professionnel".

Cette décision, publiée, permet de rappeler quelle prudence les médecins doivent avoir lors de la rédaction de certificats ou attestations susceptibles de produire des droits ou d'être produites en justice.

Si, en l'espèce, ce n'est pas le praticien qui est condamné au versement d'indemnités malgré un blâme prononcé à son encontre – pour un autre manquement - par l'Ordre des Médecins préalablement saisi, on rappellera ici les conseils en la matière.

C'est l'article 76 du Code de déontologie médicale, qui indique que :

*"L'exercice de la médecine comporte normalement l'établissement par le médecin, conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire, des certificats, attestations et documents dont la production est prescrite par les textes législatifs et réglementaires."*

En dehors des demandes issues du système judiciaire, par voie de réquisitions, un tel document ne peut être établi qu'à la demande de l'intéressé, lequel en fera l'usage qui lui semble opportun.

En effet, schématiquement, indiquons que le médecin n'est que le gardien des informations qui "appartiennent" à son seul patient. Il les consigne en conséquence dans le dossier médical de ce dernier.

Le médecin du travail, qui est le conseiller tant du salarié que de son employeur, doit bien s'astreindre à ce même raisonnement, même si c'est parfois un exercice inconfortable. Les informations médicales sont bien celles du salarié.

En conséquence, le praticien ne peut faire état, dans une attestation remise à l'employeur, d'informations protégées en ce qu'elles sont relatives audit salarié. Les avis d'aptitude ou d'inaptitude prescrits par le Code du travail respectent bien au demeurant cette dichotomie : aucune raison médicale ne figure en complément de la constatation scientifique qui éclaire l'employeur sur l'(in)aptitude.

En d'autres termes, le médecin peut attester de toutes ses constatations à la demande de la personne qu'il suit, mais ne peut que conclure dans les termes prévus par les textes en vigueur, s'agissant des demandes formulées par les tiers (l'employeur, ici).

A défaut, le médecin commet une violation du secret professionnel, que le Code pénal sanctionne à hauteur maximum d'un an de prison et/ou de 15 000 euros d'amende.

En complément de l'agissement répréhensible commis par le praticien, celui qui en tire profit volontairement s'expose également à une sanction.

Comme pour d'autres infractions, le détenteur conscient des fruits d'un délit s'expose aux mêmes sanctions pénales que l'auteur de l'infraction principale.

Au regard de ce qui précède, il n'est donc pas surprenant que la Haute Juridiction considère que le salarié concerné devait être dédommagé par son employeur de la production, par conséquent fautive, d'un document délictueux en ce qu'il violait le secret professionnel. ■



### Parution

#### Convention collective nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises



Cette nouvelle édition 2015 regroupe l'ensemble des textes, avenants et accords relatifs au personnel des Services de santé au travail interentreprises.

Editions **DOC/S**  
www.editions-docis.com