

SANTÉ DU SALARIÉ ET RESPECT DE LA VIE PRIVÉE : TOUT N'EST PAS PERMIS POUR L'EMPLOYEUR !

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Dans cette période où résonne au quotidien la petite musique du gouvernement et du patronat selon laquelle beaucoup d'arrêts de travail seraient abusivement prescrits par les médecins et qu'il faudrait renforcer les contrôles, la Cour de cassation [1] a rappelé un principe essentiel s'agissant de la santé du salarié : le droit au respect de sa vie privée.



Contexte : que se passe t-il ?

Une salariée vendeuse dans un magasin de robes de mariées, victime d'un accident du travail, en désaccord avec l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail à l'issue de son arrêt de travail, fournit à son employeur un nouvel arrêt de travail prescrit par son médecin traitant.

Par la suite, l'employeur procède à son licenciement pour cause réelle et sérieuse, lui reprochant notamment d'avoir transmis un arrêt de travail antidaté et d'avoir, lors de la consultation médicale, indiqué à son médecin traitant être couturière et donc ne pas être en capacité d'exécuter ses tâches habituelles (*douleur au pouce l'empêchant de manipuler des aiguilles*).

Ce faisant, l'employeur reconnaissait avoir pris contact avec le médecin traitant de la salariée pour obtenir tous ces renseignements sur sa pathologie mais également sur les propos tenus lors de la consultation médicale !

Une décision forte des juges

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges d'appel, prononce la **nullité du licenciement**. En prenant contact avec le médecin traitant pour obtenir des informations sur la pathologie et sur le déroulé de la consultation médicale, l'employeur a porté **atteinte à une liberté fondamentale de la salariée : le droit au respect de sa vie privée**.

Plusieurs textes fondent la décision de la Cour :



L'article L1121-1[2] du Code du travail, combiné à l'article 9 [3] du Code civil, l'article 2 [4] de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et l'article 8 [5] de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales impliquent **le droit pour la salariée, y compris au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée**, dont font partie son état de santé et ses relations avec son médecin traitant ;

Les articles L1110-4 [6] et R4127-4 [7] du Code de la santé publique selon lesquels **le secret médical est institué dans l'intérêt du patient pour protéger sa vie privée et le secret des informations qui le concernent**, couvrent tout ce dont le médecin a connaissance, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris ; et que le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication d'informations en violation de ce secret professionnel est aussi pénalement puni [8].



Pour aller plus loin : le contrôle médical patronal

L'employeur a le **droit de faire procéder à une contre-visite médicale par le médecin de son choix** pour contrôler la justification et la durée de l'arrêt de travail. C'est la contrepartie du droit pour le salarié au versement d'un indemnité complémentaire aux IJSS [9].

Les conditions légales sont les suivantes (*elles peuvent être complétées par les conventions collectives*) :



Le salarié **doit communiquer à son employeur**, dès le début de son arrêt de travail, et à l'occasion de tout changement, **son lieu de repos s'il est différent de son domicile**.



Si l'arrêt de travail indique des « sorties libres », le salarié informe l'employeur des horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer.



Si l'arrêt de travail indique « sorties autorisées », la visite du médecin contrôleur ne peut avoir lieu pendant les heures de sorties autorisées du salarié.



Si les sorties ne sont pas autorisées, le contrôle médical peut avoir lieu à tout moment.

▶ **La contrevisite peut se dérouler au domicile du salarié ou au cabinet du médecin** mandaté par l'employeur, au choix du médecin.

▶ Elle peut porter sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, sa durée ou le respect par le salarié des heures de sortie autorisées.

▶ À l'issue de la contre-visite, le médecin informe l'employeur soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail, soit de l'impossibilité de procéder au contrôle (*refus ou absence du salarié*).

▶ Si l'arrêt est considéré injustifié ou si le contrôle n'a pu être réalisé, le médecin informe le service médical de l'assurance maladie et l'employeur peut suspendre le versement de l'indemnité complémentaire.



Le refus du salarié de se soumettre à la contre-visite peut être justifié en cas d'examen douloureux alors que le dossier médical est à disposition du médecin contrôleur [10], ou si le salarié a déjà été déclaré inapte par le médecin du travail [11].

Références et textes

[1] Cass. Soc. 10/12/2025, n°24-15.412

[2] C. Trav. Art. L1121-1 « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

[3] C. Civ. Art.9 « *Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.* »

[4] DDHC Art. 2 « *Le but de toute association politique est la conservation des droits naturels et imprescriptibles de l'homme. Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté, et la résistance à l'oppression.* »

[5] Conv. EDH Art. 8 « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.* »

[6] C. Santé Pub. Art. L1110-4 I « *Toute personne prise en charge par un professionnel de santé [...] a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant.*

Excepté dans les cas de dérogation expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venue à la connaissance du professionnel, [...]. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé. »

[7] C. Santé Pub. Art. R4127-4 « *Le secret professionnel institué dans l'intérêt des patients s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi. Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.* »

[8] Un an d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende

[9] C. Trav. Art. L1226-1 et R1226-10 et s.

[10] Cass. Soc. 13/02/1996, n°92-40.713

[11] Cass. Soc. 10/02/1998, n°95-41.600

