

15 juin 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-21.090

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00731

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Faute du salarié - Faute grave - Caractérisation - Cas - Salarié professionnel de santé - Manquements du salarié - Manquement aux obligations ayant des conséquences sur la santé des patients - Violation par l'employeur du secret médical - Exclusion - Conditions - Portée

Le secret professionnel est institué dans l'intérêt des patients. Il s'agit d'un droit propre au patient instauré dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant. Un salarié professionnel de santé, participant à la transmission de données couvertes par le secret, ne peut donc se prévaloir, à l'égard de son employeur, d'une violation du secret médical pour contester le licenciement fondé sur des manquements à ses obligations ayant des conséquences sur la santé des patients

SECRET PROFESSIONNEL - Secret médical - Définition - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Salarié professionnel de santé - Manquements du salarié - Manquement aux obligations ayant des conséquences sur la santé des patients - Violation par l'employeur du secret médical - Exclusion - Conditions - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 juin 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 731 F-B

Pourvoi n° N 20-21.090

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 JUIN 2022

Mme [I] [W], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° N 20-21.090 contre l'arrêt rendu le 26 juin 2020 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-2), dans le litige l'opposant à l'association Gardanaise pour la gestion d'équipements sociaux en faveur de personnes âgées (AGESPA), dont le siège est [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Alain Bénabent , avocat de Mme [W], de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de l'association Gardanaise pour la gestion d'équipements sociaux en faveur de personnes âgées, après débats en l'audience publique du 20 avril 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 26 juin 2020), Mme [W] a été engagée le 12 octobre 2011 en qualité d'infirmière par l'association Gardanaise pour la gestion d'équipements sociaux en faveur de personnes âgées. Dans le dernier état de la relation de travail, elle occupait l'emploi d'infirmière coordinatrice.

2. Licenciée pour faute grave, elle a contesté cette mesure devant la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa seconde branche, ci-après annexé

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement était fondé sur une faute grave et de la débouter de l'ensemble de ses demande, alors « que le licenciement fondé sur une violation par l'employeur du principe fondamental du secret médical est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en justifiant son licenciement prononcé pour faute grave lorsqu'il reposait sur la violation par l'employeur du secret médical qui l'avait conduit à se référer aux dossiers médicaux de plusieurs résidents dont la précision de la première lettre du nom ne garantissait pas un parfait anonymat, la cour d'appel a violé les articles L . 1243-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail, ensemble les articles 226-13 du code pénal et L. 1110-4 du code de santé publique. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du code de la santé publique que le secret professionnel est institué dans l'intérêt des patients. Il s'agit d'un droit propre au patient instauré dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant.

6. Un salarié professionnel de santé, participant à la transmission de données couvertes par le secret, ne peut donc se prévaloir, à l'égard de son employeur, d'une violation du secret médical pour contester le licenciement fondé sur des manquements à ses obligations ayant des conséquences sur la santé des patients.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [W] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze juin deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Alain Bénabent , avocat aux Conseils, pour Mme [W]

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme [I] [W] était fondé sur une faute grave et de l'avoir déboutée de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement pour faute grave Que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; qu'il incombe à l'employeur d'alléguer des faits précis sur lesquels il fonde le licenciement ;

Que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent 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 ; qu'il appartient à l'employeur d'en apporter la preuve ;

Que l'employeur affirme que, suite au décès d'une résidente qui est intervenu le [Date décès 1] 2014, des suites d'une occlusion intestinale, causée par un fécalome dû à une constipation avérée, il a voulu consulter le suivi des selles de cette résidente et n'a pas retrouvé les fiches relatives à l'intéressée pour le mois de décembre 2014 ; qu'à cet égard, il produit un extrait du PSI relatif à Mme F qui ne mentionne pas ce suivi (pièce 26) et l'attestation de M. [N] qui précise : « Il est impossible de trouver trace de suivi des selles de résidentes sur la période de décembre 2014. Il est possible que Mme [W] les ait récupérés, ou qu'elles n'existent simplement pas » (pièce 27) ;

Qu'or, en sa qualité d'infirmière coordinatrice, Mme [I] [W] aurait dû veiller à ce que ses équipes assurent un suivi rigoureux de cette patiente ;

Que Mme [I] [W] objecte, qu'au début du mois de décembre 2014, elle a constaté et signalé que son ordinateur de bureau ne fonctionnait pas, ce qui l'empêchait d'avoir accès et de renseigner le PSI ; qu'il n'est donc pas surprenant que le directeur de l'association n'ait pas retrouvé la trace de suivi des selles de la résidente décédée, pour cette période ;

Que par ailleurs, la salariée verse au débat une feuille de soins manuscrite établie pour cette patiente (pièce 49) qui met en évidence que, quatre jours avant son hospitalisation, ses selles étaient normales et, qu'en conséquence, aucune carence dans son suivi ne peut lui être reprochée ;

Mais, que les explications de la salariée ne permettent pas de comprendre pourquoi le directeur de l'association n'a pas trouvé trace de ce document manuscrit lors de son enquête sur le décès de cette patiente ; que cette fiche apparaît pour la première fois dans le deuxième bordereau de communication de pièces de la salariée devant la juridiction prud'homale, ce qui ne permet pas d'affirmer qu'elle a bien été renseignée quotidiennement avant le décès de la patiente ;

Que l'employeur ajoute, qu'à l'occasion de ses investigations, il s'est aperçu que le PSI ne comprenait pas le nom de l'ensemble des résidents, notamment pour le suivi des selles, de sorte que certains patients ne faisaient pas l'objet de contrôles en la matière ;

Qu'ainsi, alors que le suivi des soins par le PSI était placé sous la responsabilité de Mme [I] [W], il a été constaté que sur la période du 27 octobre au 9 novembre 2014, trois résidentes, dépendantes et incontinentes, ne figuraient pas dans le suivi informatique planifié (pièce 12) ;

Que Mme [I] [W] répond que seuls certains résidents, classés comme « dépendants » par le médecin coordinateur, devaient faire l'objet d'une surveillance spécifique enregistrée par le PSI et que lorsqu'un résident rencontrait un problème de constipation les aides-soignantes le relevaient sur des fiches dédiées à cet effet ;

Que néanmoins, contrairement à ce qu'affirme la salariée, l'analyse des tableaux de surveillance des selles communiqués aux débats (pièce 13 employeur) démontrent que tous les résidents devaient faire l'objet d'un suivi, qu'ils soient autonomes ou dépendants ; qu'au demeurant, il est avéré que le défaut de renseignement dans le PSI, relevé par l'employeur dans la lettre de licenciement, concernait des résidentes dépendantes pour lesquelles un tel suivi devait être assuré ; que le défaut d'alimentation du PSI ne peut être imputable à un problème informatique puisque les informations n'ont pas été enregistrées à une époque où Mme [I] [W] ne rencontrait pas encore de problème sur son ordinateur de bureau ; qu'enfin, la salariée ne peut se retrancher derrière l'argument consistant à avancer que les infirmières et aides-soignantes renseignaient, également, le PSI, dès lors qu'en sa qualité de « coordinatrice » elle avait pour mission de veiller à ce que l'ensemble des informations relatives au suivi des résidents soit enregistrés ;

Que les faits qui lui sont reprochés à ce titre sont donc fondés ;

Qu'il est aussi fait grief à la salariée de n'avoir pas tenu à jour les plans de soins des résidents figurant dans le PSI et de n'avoir assuré qu'une traçabilité des douches, alors que Mme [I] [W] avait suivi une formation sur le PSI et sur les informations qui devaient être rentrées dans le plan de soins ;

Que la salariée se défend en indiquant qu'elle avait mis en place des fiches de suivi des soins, établies pour chaque résident, car les aides-soignantes ne pouvaient pas toujours accéder au logiciel au moment où elles prodiguaient les soins ; qu'elle en verse quelques exemples aux débats (pièces 47 et 48) ;

Que la cour observe que les deux documents produits ne concernent que les habitudes alimentaires des résidents pour le mois de février 2013 et une planification des douches pour une période non définie ; qu'il n'est donc pas démontré que ces fiches ont été mises en place tout au long de la relation contractuelle et pour l'ensemble des résidents ; qu'en outre, l'existence de ces fiches ne justifie pas le défaut d'enregistrement des informations relatives aux soins à pratiquer sur les résidents dans le logiciel destiné à cet effet ;

Que l'employeur reproche à Mme [I] [W] d'avoir négligé de contrôler les pesées de plusieurs résidents, alors que le poids de toutes les personnes accueillies dans l'établissement devait être surveillé tous les mois, afin de dépister des problèmes de dénutrition ;

Qu'ainsi, au moment du contrôle du 12 décembre 2014, l'employeur a constaté que, pour au moins 20 des résidents, la pesée remontait au mois d'octobre 2014, voire à des dates antérieures (pièce 15) ;

Que la salariée affirme, pour sa part, que la pesée des résidents était bien effectuée régulièrement et elle relève que les médecins coordinateurs avec lesquels elle a travaillé ne l'ont jamais invitée à revoir ses méthodes de travail ;

Mais que là encore, les explications de la salariée ne justifient pas le défaut de renseignement du logiciel de suivi des soins, pour une période antérieure aux dysfonctionnements informatiques qu'elle a pu rencontrer ;

Que l'AGESPA fait aussi grief à la salariée de ne pas avoir tenu à jour les dossiers de soins des résidents et d'avoir, ainsi, permis l'administration de traitements, alors que les ordonnances n'étaient plus en cours de validité (pièce 16) ;

Que si Mme [I] [W] a reconnu ses torts concernant ce reproche, dans son courrier du 2 avril 2015, elle l'impute à une surcharge de travail ;

Que pour autant, la salariée ne produit aucun élément permettant de la caractériser (comme une lettre de signalement auprès de sa hiérarchie) et d'excuser le fait qu'elle ait laissé administrer aux résidents de l'établissement des traitements qui n'étaient plus d'actualité ;

Qu'enfin, il est reproché à Mme [I] [W] d'avoir laissé les aides-soignantes installer des barrières de lit à certains résidents, en dépit de toute prescription médicale, entravant leur liberté d'aller et venir ;

Que la salariée n'articule aucune explication pour répondre à ce grief mais elle produit des attestations de membres du personnel médical et de familles de résidents témoignant de ses qualités professionnelles et humaines (pièces 17 à 35) ; qu'elle ajoute, qu'à supposer qu'un défaut d'organisation puisse être retenu à son encontre, l'association appelante aurait pu se borner à lui adresser une sanction de moindre degré, compte tenu de ses états de service et d'un passé disciplinaire vierge de toute sanction ;

Mais que la cour retient, qu'alors qu'il avait rappelé à l'occasion d'un compte rendu de réunion des responsables d'équipe du 8 septembre 2014 (pièce 8 salariée) la nécessité de mettre à jour les dossiers de soins, force est de constater que Mme [I] [W] n'a pas veillé, de manière régulière et rigoureuse, au renseignement du logiciel destiné au suivi des résidents de la structure dont elle était l'infirmière coordinatrice, que ces défaillances ont notamment conduit à l'administration à des résidents de traitements qui n'étaient plus d'actualité et que ces carences dans le suivi auraient pu entraîner des conséquences graves sur la santé de personnes âgées et fragilisées, et la mise en cause de la responsabilité de l'employeur, qu'enfin, les justifications avancées par la salariée, s'agissant de sa surcharge de travail et du dysfonctionnement de son ordinateur ne sont ni avérées, pour la première, ni suffisante, pour la seconde, pour expliquer les fautes qui lui sont reprochées et qui ont perduré durant plusieurs mois ;

Qu'il s'ensuit que le licenciement pour faute grave est bien fondé et que les manquements relevés rendaient impossible le maintien de la salariée dans la structure ;

Que le jugement sera donc infirmé et la salariée sera déboutée de l'ensemble de ses demandes indemnitaires au titre du licenciement, ainsi que de sa demande de délivrance de divers documents sous astreinte et de régularisation près des organismes sociaux » ;

1°ALORS QUE le licenciement fondé sur une violation par l'employeur du principe fondamental du secret médical est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en justifiant le licenciement de Mme [W] prononcé pour faute grave lorsqu'il reposait sur la violation par l'AGESPA du secret médical qui l'avait conduite à se référer aux dossiers médicaux de plusieurs résidents dont la précision de la première lettre du nom ne garantissait pas un parfait anonymat, la cour d'appel a violé les articles L. 1243-1, L. 1234-5, L. 1234-9 du code du travail, ensemble les articles 226-13 du code pénal et L. 1110-4 du code de santé publique ;

2°ALORS QU' il appartient au juge de rechercher la cause exacte du licenciement ; qu'en ne recherchant pas, en l'espèce, quelle était la cause exacte du licenciement de Mme [W] au regard de circonstances troublantes tenant à la concomitance de l'engagement de la procédure de son licenciement pour faute grave et la proposition par l'employeur d'une rupture conventionnelle ainsi que la nomination à son poste, quelques jours après son licenciement, d'une relation de l'auteur de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel d'aix-en-provence 9b
26 juin 2020 (n°17/19578)

Textes appliqués

Articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du code de la santé publique.

Rapprochements de jurisprudence

Crim., 13 octobre 2020, pourvoi n° 19-87.341, Bull., (rejet).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 15-06-2022
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence 9B 26-06-2020