

Médico-social : licenciement d'un salarié et secret médical



© 2022 Les Echos Publishing

Dans une affaire récente, un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) avait procédé à une enquête en raison du décès d'une résidente des suites d'une occlusion intestinale. Constatant de nombreux manquements dans le suivi médical de la résidente décédée ainsi que dans ceux d'autres résidents, l'employeur avait licencié l'infirmière coordinatrice pour faute grave.

La salariée avait contesté son licenciement en justice. En effet, elle prétendait que l'employeur avait violé le secret médical en se référant aux dossiers médicaux de plusieurs résidents, « dont la précision de la première lettre du nom ne garantissait pas un parfait anonymat ». Or, selon elle, un licenciement fondé sur une violation du secret médical était forcément sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a rejeté cet argument et validé le licenciement de la salariée. En effet, le secret médical est un droit propre au patient instauré dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant.

Dès lors, un professionnel de santé, participant à la transmission de données couvertes par le secret, ne peut pas invoquer une violation du secret médical par son employeur

pour contester un licenciement fondé sur des manquements à des obligations ayant des conséquences sur la santé des patients.

[Cassation sociale, 15 juin 2022, n° 20-21090](#)

© 2022 Les Echos Publishing