



**HAL**  
open science

# Le médecin du travail, un salarié pas comme les autres mais un préposé comme les autres

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. Le médecin du travail, un salarié pas comme les autres mais un préposé comme les autres. Bulletin Joly Travail, 2022, n°3, pp.16. hal-03604588

**HAL Id: hal-03604588**

**<https://hal.science/hal-03604588v1>**

Submitted on 10 Mar 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

# **Le médecin du travail, un salarié pas comme les autres mais un préposé comme les autres**

**Ranc Sébastien**

**Maître de conférences**

Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

Commentaire sous Soc., 26 janvier 2022, n° 20-10.610, publié au Bulletin  
Le médecin du travail, un salarié pas comme les autres mais un préposé comme les autres

**L'espèce.** L'arrêt à commenter du 26 janvier 2022 de la Cour de cassation (Soc., 26 janvier 2022, n° 20-10.610, publié : *JCP S* 2022, 1041, note L. DAUXERRE) est la suite d'une même affaire que la Chambre sociale a eu à juger quelques années plus tôt (Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, *Bull. V*, n° 833 : *JCP S* 2015, 1344, note P.-Y. VERKINDT ; *SSL* 2015, n° 1689, p. 6, note P. ADAM ; *Lexbase Hebdo éd. sociale*, n° 621, 16 juillet 2015, note S. TOURNAUX ; *RDT* 2015, p. 763, note M. VÉRICEL). Les faits rapportés dans l'arrêt de 2022 sont si laconiques qu'il convient de se référer à ceux développés dans l'arrêt de 2015. En l'espèce, après un arrêt maladie de trois ans, un salarié a été reconnu invalide. Cinq ans plus tard, il est mis à la retraite. Il estime avoir subi des manœuvres constitutives d'un harcèlement moral de la part du médecin du travail, lui-même salarié d'un service de santé autonome de l'entreprise (C. trav., art. R. 4623-4). En 2015, la Cour de cassation avait décidé que si le comportement du médecin du travail laissait bien présumer l'existence d'un harcèlement moral, un tel comportement ne pouvait pas être imputé à l'employeur (v. *infra*). C'est la raison pour laquelle le salarié a ensuite tenté d'engager la responsabilité personnelle du médecin du travail sur le fondement de sa responsabilité civile délictuelle prise en tant que préposé.

**Le médecin du travail, un salarié pas comme les autres.** Après avoir rappelé son arrêt du 30 juin 2015, la Cour de cassation décide que « *l'indépendance du médecin du travail exclut que les actes qu'il accomplit dans l'exercice de ses fonctions puissent constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur* ». Cette solution pourrait paraître a priori choquante dans la mesure où l'employeur, débiteur de l'obligation de sécurité, est responsable des comportements attentatoires à la santé et la sécurité au travail, quand bien même ces comportements proviendraient d'un médecin du travail lui-même salarié. En réalité, cette solution se comprend au regard de l'indépendance professionnelle dont bénéficie le médecin du travail dans l'exercice de ses missions (C. trav., art. L. 4623-8). Les diagnostics médicaux doivent être émis en toute indépendance sans avoir été influencés par l'employeur. Concrètement, le médecin du travail doit être libre de soigner un patient ou de lui refuser un soin. En définitive, l'indépendance professionnelle du médecin du travail salarié est un « bouclier » que l'employeur peut brandir pour ne pas voir sa responsabilité civile engagée au titre d'un harcèlement moral (P. ADAM, « Le médecin du travail en habit de harceleur », *SSL* 2015, n° 1689, p. 6). Si l'employeur n'est pas responsable du harcèlement moral commis par son médecin du travail en droit du travail, il peut l'être au titre du droit commun.

**Le médecin du travail, un préposé comme les autres.** Après avoir rappelé le fameux arrêt *Costedoat* (Ass. plén., 25 février 2000, n° 97-17.378, n° 97-20.152, *Bull. A. P.*, n° 2), la Cour de cassation décide que l'indépendance du médecin du travail « *ne fait pas obstacle à l'application de la règle selon laquelle le commettant est civilement responsable du dommage causé par un de ses préposés en application de l'article 1384, alinéa 5, devenu 1242, alinéa 5, du Code civil* ». Comme tout préposé, le médecin du travail salarié bénéficie d'une immunité civile. Encore faut-il qu'il ait agi sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie (v. déjà 1<sup>ère</sup> Civ., 9 novembre 2004, n° 01-17.908, *Bull. I*, n° 262 : *RTD civ.* 2005, p. 143, note P. JOURDIN) et qu'il n'ait pas commis de faute susceptible de revêtir une qualification pénale (Ass. plén., 14 décembre 2001, *Cousin*, *Bull. A. P.*, n° 5) ou de faute intentionnelle (2<sup>ème</sup> Civ., 21 février 2008, n° 06-21.182, inédit). Les juges du fond ont fait une application orthodoxe de

la responsabilité délictuelle du médecin du travail. Ils ont ainsi pu estimer que le médecin du travail engageait bien sa responsabilité personnelle en tant que préposé au titre du harcèlement moral (C. pén., art. 222-33-2) et de la violation du secret médical (C. pén., art. 226-13). L'employeur avait produit en justice une attestation de ce médecin comportant des informations tirées du dossier médical. En revanche, en ce qui concerne les autres comportements invoqués par le salarié (refus d'organiser une seconde visite de reprise, compérage avec l'entreprise, aliénation de l'indépendance professionnelle et défaut de soin), ceux-ci étaient insuffisants à engager la responsabilité personnelle du médecin du travail.