



**AVIS DE Mme GRIVEL,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1139 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-15.412

Décision attaquée : 20 mars 2024 de la cour d'appel de Paris

La société Pronovias France

C/

Mme [L] [T]

Rappelons simplement ici, en renvoyant au rapport pour un exposé plus complet des faits et de la procédure, que la salariée, vendeuse dans un magasin de robes de mariées, a été licenciée le 31 août 2018 pour « *des manquements à (ses) obligations professionnelles, notamment des retards et des absences répétées et non justifiées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, ainsi qu'un manque d'implication, d'engagement et de motivation dans la réalisation de (ses) tâches* ». Par l'arrêt infirmatif attaqué, la cour d'appel a fait droit à ses demandes d'annulation du licenciement comme portant atteinte au secret médical et au respect de sa vie privée, de réintégration et de rappel consécutif de salaires, ainsi que de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Le premier moyen du pourvoi de l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer des dommages-intérêts à ce dernier titre alors que, en statuant par des moyens impropres à caractériser l'existence de faits précis et répétés de harcèlement moral subis personnellement par la salariée dans le cadre des difficultés de management relevées, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale.

Le second moyen en trois branches reproche à la cour d'appel d'avoir ordonné la réintégration de la salariée et condamné l'employeur au rappel consécutif de salaires et de congés payés alors que :

1) en retenant que l'objet de l'échange entre l'employeur et le médecin traitant était indifférent, le secret médical couvrant l'ensemble des informations concernant la personne portées à la connaissance du médecin, la cour d'appel, à qui il appartenait au contraire de préciser en quoi les échanges intervenus entre l'employeur et le médecin traitant de la salariée avaient porté atteinte à la vie privée de celle-ci et dépassé l'échange de simples informations de nature administrative, a violé l'article L. 1110-4 du code de la santé publique et les articles L. 1221-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ;

2) la cour d'appel, qui n'a pas constaté l'existence d'une atteinte à la vie privée de la salariée qui aurait été injustifiée et/ou disproportionnée au but recherché, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ;

3) la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé le lien entre le licenciement et la violation du droit au respect de la vie privée de la salariée qu'elle relevait, faute d'avoir constaté que le licenciement était fondé sur des renseignements indûment recueillis par l'employeur auprès du médecin, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-3-1 du code du travail.

I. Rappelons, en ce qui concerne le premier moyen, que depuis un arrêt du 8 juin 2016, (pourvoi n° 14-13.418, Bull n° 128, PBRI), la chambre sociale a opéré un revirement de jurisprudence en décidant d'abandonner le contrôle de qualification qu'elle exerçait sur la notion de harcèlement moral depuis plusieurs arrêts du 24 septembre 2008 (n° 06-45.747 et 06-45.794, Bull n° 175). Son contrôle ne porte plus que sur la mise en œuvre du mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1154-1 du code du travail : « *Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement* ». Reste de surcroît, comme dans toute matière, un contrôle de motivation, les juges du fond ne pouvant statuer par des motifs inopérants, insusceptibles de caractériser des éléments permettant de présumer un harcèlement moral (Soc., 9 mai 2018, n°16-22.854) ou d'établir la preuve d'éléments justificatifs objectifs étrangers à tout harcèlement (Soc., 20 mars 2019, n°17-31.329). Fort proche parfois, il faut le reconnaître, d'un contrôle de qualification, il permet de censurer ce qui peut s'apparenter à une erreur manifeste d'appréciation.

C'est un contrôle de ce type que le premier moyen vous demande d'exercer, sur la première étape du raisonnement de la cour d'appel relative à la reconnaissance d'un harcèlement managérial. A cet égard, il est soutenu que le harcèlement moral ne pouvant être assimilé à une situation de tension entre un salarié et son supérieur hiérarchique, pas plus qu'à une gestion autoritaire et inappropriée, à une mauvaise ambiance de travail, une mauvaise organisation ou un management déficient, « *il faut que soit établi un comportement de l'employeur visant particulièrement un salarié* ».

Cette affirmation doit cependant être nuancée, en ses deux points.

D'une part, ni les textes ni la jurisprudence n'exigent un comportement *de l'employeur* : suivant en cela la volonté du législateur, qui ne met pas l'accent sur son auteur mais sur sa victime (article L. 1152-1 du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir des*

agissements...»), la chambre sociale, qui fonde la responsabilité de l'employeur non seulement sur l'article L. 1152-4 mais plus généralement sur l'obligation de sécurité dont il est tenu à l'égard des travailleurs dans l'entreprise, retient qu'il doit répondre des faits de harcèlement moral des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés, quand bien même « *l'auteur désigné du harcèlement n'est pas employé par la société, n'a aucun lien hiérarchique et n'exerce aucun pouvoir disciplinaire sur le salarié se prétendant victime d'un tel harcèlement* » (Soc, 1er mars 2011, n°09-69.616, Bull. n°5). Ainsi dans cet arrêt, le harcèlement managérial, puisque c'était bien de cela qu'il s'agissait, était le fait d'un tiers chargé de mettre en place de nouveaux outils de gestion, d'y former le personnel et pouvant donc exercer une autorité de fait sur les salariés par délégation de l'employeur.

D'autre part, les agissements incriminés ne doivent pas nécessairement « *viser particulièrement un salarié* ». Au contraire, le harcèlement managérial a comme spécificité, sinon de porter sur l'ensemble du personnel, du moins de ne pas cibler subjectivement une personne, car ce sont des méthodes de gestion du personnel généralisées qui sont incriminées. Si le harcèlement moral doit être distingué du conflit de personnes, cela est particulièrement vrai dans le cas du harcèlement managérial.

La chambre sociale admet ainsi depuis longtemps qu'il peut exister un harcèlement organisationnel ou managérial à l'égard de l'ensemble de la collectivité de travail du fait des conditions de travail mises en place, sans qu'il y ait une victime désignée, mais qui ont des répercussions sur la personne qui se plaint, l'arrêt de principe étant du 10 novembre 2009, Bull n° 247, confirmé par soc.3 février 2010, n° 08-4410. Ce qui ne veut pas dire que le salarié en demande ne doit pas démontrer qu'il a été personnellement victime desdites méthodes, ce qui reviendrait à modifier, pour ce type de harcèlement moral, la charge de la preuve telle que la définit l'article L. 1154-1. Les premiers arrêts sur la question étaient très clairs sur ce point, qui énonçaient que « *peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique, dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner, pour ce salarié, une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (Soc., 10 novembre 2009, précité, Soc. 22 octobre 2014, n° 13-18862, Bull n° 247, cités au rapport ; Soc, 1er mars 2011, n° 09-69.616, Bull. n° 5, précité). Cette définition avait pour mérite de souligner que des méthodes de gestion, même s'appliquant à l'ensemble du personnel, peuvent, à l'égard d'un individu, prendre le caractère de harcèlement du fait des effets qu'elles entraînent pour lui.

La chambre ne m'apparaît pas avoir abandonné cette exigence dans des arrêts plus récents, où elle a cassé pour motifs inopérants et manque de base légale des arrêts qui s'étaient pourtant fondés sur sa jurisprudence. Si, malgré le contrôle plus restreint qu'elle exerce désormais, elle n'a pas hésité à censurer des cours d'appel qui avaient cru ne pas devoir retenir l'existence d'un harcèlement moral en raison de la généralité des agissements reprochés, c'est bien qu'il y avait malentendu sur le sens de sa jurisprudence, qui n'entend pas écarter des agissements répréhensibles au motif qu'ils ne visent pas spécialement le salarié en demande, mais simplement exiger qu'il fasse la preuve que ledit comportement managérial s'appliquait bien également à lui, et avait sur lui les effets exigés par la loi : il suffit donc pour cela qu'il fasse partie de la collectivité visée par le harcèlement. C'était précisément le cas dans l'arrêt Soc., 3 mars

2021, n°19-24.232, où la cour d'appel avait relevé que les pratiques managériales harcelantes, décrites par tous les témoins comme ressenties comme une souffrance au travail, concernaient notamment la catégorie des superviseurs dont faisait partie le salarié. L'arrêt du 2 mars 2022, n°20-12.874, ne dit pas autre chose, lorsqu'il censure une cour d'appel qui, après avoir écarté des agissements harcelants au motif qu'ils concernaient l'ensemble du personnel mais pas spécifiquement le salarié en question, ne retient que deux éléments le concernant personnellement pour les considérer finalement comme insuffisamment probants, sans tenir compte de leur effet sur l'intéressé. La cassation, qui s'est limitée à ce point, aurait pu être plus sévère, en ce que l'appréciation du caractère non probant par les juges du fond des pratiques généralisées de management sur le personnel cachait en réalité une incompréhension de la notion même de harcèlement managérial.

La chambre criminelle a, de son côté, reconnu pour la première fois le harcèlement *institutionnel*, qui se situe encore un cran au-dessus du harcèlement managérial en ce qu'il vise la mise en place d'une stratégie harcelante en tant que politique de l'entreprise, dans un arrêt publié du 21 janvier 2025, n°22-87.145, qui a suscité de nombreux commentaires dans la doctrine, à propos du procès [8].

Tout en prenant soin de relever que " *les choix stratégiques (...) relèvent des seuls organes décisionnels de la société* » -afin d'écarter le grief d'atteinte à la liberté d'entreprendre, déjà soulevé dans une QPC précédemment rejetée (ce qui n'est pas sans rappeler la jurisprudence SAT de l'Assemblée plénière du 8 décembre 2000, n° 97-44219, Bull n° 11, qui interdit aux juges d'exercer un contrôle sur le choix effectué par l'employeur entre les solutions économiques possibles), elle s'est appuyée sur la lettre de l'article 222-33-2 du code pénal pour distinguer les agissements qui ont pour objet une dégradation des conditions de travail de ceux qui ont un tel effet, en rappelant que le terme « autrui » utilisé par le législateur pénal « *peut désigner, en l'absence de toute précision, un collectif de salariés non individuellement identifiés* », et conclure que « *l'élément légal de l'infraction de harcèlement moral n'exige pas que les agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée ou dans le cadre de relations interpersonnelles entre leur auteur et la ou les victimes, pourvu que ces dernières fassent partie de la même communauté de travail et aient été susceptibles de subir ou aient subi les conséquences visées à l'article 222-33-2 du code pénal.* » On voit que les deux chambres sont exactement sur la même ligne.

Pour en revenir à l'arrêt attaqué, la cour d'appel, après avoir relevé que l'enquête diligentée par l'employeur à la suite d'une plainte collective des vendeuses de la boutique (non signée de la salariée, en congé à cette date, mais qui a été entendue) faisait état d'une dégradation des conditions de travail entraînant une souffrance au travail généralisée du fait des deux responsables qui proféraient des insultes et des critiques -dont des exemples précis sont donnés- sur le physique ou la personnalité des employées, a indiqué que la demanderesse, qui imputait sa fausse couche au stress subi dans son travail, avait confirmé lors de l'enquête les propos précis relatés dans le mail et invoqué des faits la concernant personnellement. Elle relève également que l'inspection du travail est venue corroborer certaines plaintes formulées par les salariées. Dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, elle a ainsi constaté, sans encourir le grief du moyen, que la salariée fournissait des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard.

► **Le premier moyen sera en conséquence rejeté.**

II. Venons-en au second moyen qui vient critiquer l'annulation du licenciement et ses conséquences, aux motifs, en substance, qu'un échange entre employeur et médecin traitant d'un salarié ne porte pas nécessairement atteinte, en soi, à la vie privée de l'intéressé, tout dépendant du contenu des informations obtenues, que de surcroît, la cour d'appel n'a pas constaté que cette atteinte aurait été injustifiée ou disproportionnée au but recherché, et, en tout état de cause, qu'elle n'a pas constaté que le licenciement était fondé sur les renseignements ainsi obtenus.

Une première observation s'impose : l'atteinte à la vie privée de la salariée n'a été retenue par la cour d'appel que du fait de la violation, selon elle, du secret médical. C'est en effet parce qu'elle a estimé qu'il y avait eu violation des dispositions de l'article L. 1110-4 du code de la santé publique qu'elle a considéré que l'employeur avait *« enfreint le droit au respect de la vie privée de la salariée qui porte sur l'ensemble des informations la concernant venues à la connaissance du professionnel de santé qui ne devait rien divulguer mais que l'employeur n'avait pas à entendre. »*

C'est donc sous cet angle que la première branche du moyen l'aborde, et bien que les deux branches suivantes ne soient pas présentées comme subsidiaires, il suffit que la première emporte cassation pour que l'examen des suivantes devienne inutile.

C'est donc l'existence ou non d'une violation du secret médical qui conditionne la solution à donner au second moyen, et non l'existence ou non d'une atteinte au droit au respect de la vie privée de la salariée, qui n'en est ici que la conséquence. Cela n'a d'ailleurs rien d'étonnant, si l'on songe que le domaine de la santé a toujours été considéré par la Cour de cassation dans son ensemble (ainsi, Soc., 15 juin 2022, n°20-21090, publié : *« 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. »*; Com.15 mai 2007, n°06-10.606, Bull. n°130) et par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH, 25 février 1997, [Z c/ Finlande, req. n°22009/93](#), point 71; CEDH, 10 octobre 2006, [L.L. c/ France, n°7508/02](#), n° 7508/02, point 32) comme étant inclus dans le droit au respect de la vie privée protégé par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sans reprendre l'intégralité de ses dispositions, rappelons que l'article L. 1110-4 du code de la santé publique sur lequel se fonde la condamnation, dans sa version applicable aux faits issue de l'ordonnance n° 2018-20 du 17 janvier 2018 antérieure à sa modification par la loi n° 2021-1017 du 2 août 2021, dispose :

« Toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement ou service, un professionnel ou organisme concourant à la prévention ou aux soins (...) 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, venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé. (...) »

L'article R. 4127-4 du même code (précédemment article 4 du code de déontologie médicale) ajoute : *« 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. »

Il en ressort une évidence qui doit être cependant soulignée : c'est parce que le secret médical ne concerne que les médecins ou plus généralement les personnels de santé¹ que, à l'encontre de l'employeur, seule une violation du droit au respect de la vie privée peut être retenue, qui résulterait de la violation du secret médical commise par le médecin traitant.

La seconde observation qui résulte de ces dispositions est que si le principe est que le secret médical couvre l'ensemble des informations portées à la connaissance du professionnel de santé concernant la personne concernée, il peut trouver exception, notamment à l'égard de l'employeur, dans « les cas de dérogation expressément prévus par la loi », si bien que la formule générale et sans réserve employée par la cour d'appel selon laquelle « *il importe donc peu l'objet de cet échange avec le médecin traitant* » encourt assurément la critique soulevée par la première branche. L'article 226-14 du code pénal ne dit pas autre chose, selon lequel l'article 226-13 qui incrimine la violation du secret médical n'est pas applicable « dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret », outre les exceptions qui suivent relatives à la révélation de crimes ou délits.

Reste à savoir si la critique de la première branche est fondée dans le cas présent, c'est-à-dire si l'on se trouve dans un cas de dérogation légale, puisque c'est bien une violation de la loi qui est reprochée.

A cet égard, la 2^e chambre a développé une jurisprudence fournie pour déterminer dans quels cas le secret médical trouvait exception à l'égard de l'employeur dans le cadre du contentieux de l'incapacité.

Cherchant à « *trouver un juste équilibre entre la confidentialité des données médicales garantie par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les exigences d'un procès équitable* »², elle a, par une jurisprudence ancienne, exclu du champ du secret médical les documents médicaux que la CPAM détient en vertu de l'article R. 143-8 du code de la sécurité sociale tels que le certificat médical initial, indiquant la nature de la maladie, les certificats de prolongation, le certificat de guérison ou de consolidation, et l'avis du service du contrôle médical, qu'elle doit dès lors transmettre à l'employeur à sa demande sous peine d'inopposabilité à celui-ci de sa décision d'attribution d'une rente et notamment de fixation du taux d'IPP du salarié victime d'un accident du travail (2^e Civ., 9 janvier 2025, n° 22-23.746 ou 2^e Civ., 9 juillet 2015, n° 14-20.575 ; 2^e Civ., 2 avril 2009, n° 08-11.961 et autres). En revanche, sont soumis au secret médical comme constituant un élément du diagnostic, et n'ayant donc pas à figurer dans les pièces du dossier dont

¹ La chambre a eu l'occasion de le rappeler dans un arrêt Soc., 20 avril 2017, n°15-27.927 et -27.955, Bull. n°62, en jugeant que *l'expert mandaté par le CHSCT en application de l'article L.4614-12 du code du travail, lequel n'est pas en relation avec l'établissement ni n'intervient dans le système de santé pour les besoins de la prise en charge des personnes visées par l'alinéa 1 de l'article L.1110-4 précité, ne pouvait prétendre être dépositaire dudit secret*

² 2^e Civ., 7 mai 2015, pourvois n°14-16.003 et n°14-15850, ou encore 2^e Civ. 3 avril 2025, pourvoi n°22-22.634, point 4

l'employeur peut demander la communication, le rapport d'autopsie (2e Civ. 3 avril 2025, n°22-22.634), l'examen tomodensitométrique (2e Civ., 17 janvier 2008, n° 07-13.356, publié), l'examen d'imagerie par résonance magnétique (IRM) (2e Civ., 29 mai 2019, n° 18-14.811, publié), ou encore, plus récemment, l'audiogramme (2e Civ., 13 juin 2024, pourvoi n°22-22.786, publié).

Pour comprendre cette jurisprudence, rappelons que la Cour européenne des droits de l'homme elle-même juge que le droit au respect du secret médical n'est pas absolu, mais qu'il doit en être tenu compte au même titre que le droit de la requérante à une procédure contradictoire (CEDH, arrêt du 27 mars 2012, Eternit c. France, n° 20041/10). Elle admet la production d'un élément de preuve couvert par le secret médical lorsque cette preuve est indispensable au succès de la prétention de celui qui s'en prévaut et que l'atteinte portée aux droits antinomiques en présence est strictement proportionnée au but poursuivi (CEDH, arrêt du 10 octobre 2006, [L.L. c/ France, n°7508/02](#), n° 7508/02).

Venant elle aussi contredire l'affirmation d'un secret médical général et absolu, la chambre sociale a eu à se prononcer :

- Soit dans des cas où le secret médical était invoqué par l'employeur : parce qu'il lui était reproché de ne pas avoir produit le dossier du médecin du travail dans le cadre d'une procédure relative au défaut de reclassement d'un salarié (Soc., 10 juillet 2002, n° 00-40209, Bull n° 251, où elle n'a pas admis de dérogation légale, en se fondant sur l'ancien article R. 241-56 du code du travail selon lequel le médecin du travail ne peut communiquer le dossier médical d'un salarié qu'aux médecins régionaux du travail et de la main d'œuvre ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix) ; ou parce qu'il reprochait sa violation à un salarié, personnel de santé, dans le cadre de son licenciement disciplinaire, pour avoir produit le dossier de patients pouvant être identifiés, en dehors des cas autorisés par l'article L. 1110-4 du code de la santé publique (Soc., 1^{er} décembre 2015, n°14-22.133 ; Soc., 5 juillet 2011, n° 09-42.959).

- Mais également dans des cas où il était invoqué à l'encontre de l'employeur :

Ainsi, de l'arrêt Soc., 15 juin 2022, n°20-21.090, où la chambre, rappelant que le secret médical est instauré dans le seul intérêt du patient, « dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant », interdit au salarié, professionnel de la santé, licencié disciplinairement de s'en prévaloir.

Dans un arrêt particulièrement intéressant, la chambre a reconnu l'existence d'une dérogation légale autorisant l'employeur à se faire communiquer et à produire des éléments relatifs à un arrêt de travail dans des circonstances très proches de la présente affaire. Il s'agissait d'une salariée licenciée pour faute grave pour avoir déposé un arrêt de travail pour enfant malade avec un jour de retard et falsifié : l'employeur, soupçonnant que la surcharge au niveau de la date était le fait de la salariée et non du médecin traitant, avait pris contact avec celui-ci pour lui demander à quelle date il avait reçu la salariée et établi le certificat litigieux, et produit son attestation. La cour d'appel avait écarté ce document au motif qu'il procédait de la violation du *principe du secret médical dès lors qu'en vertu des articles 9 du CC et L. 1110-4 du CSP, l'employeur ne pouvait solliciter ni le médecin délivrer d'autres informations sur l'état de santé de l'enfant que celles mentionnées à l'avis d'arrêt de travail remis à la mère*, motivation identique, on le voit, à celle retenue par la cour d'appel dans la présente affaire. Motivation censurée par la chambre (Soc., 12 mai 2010, pourvoi n°09-40.997) :

« Vu l'article L. 1110-4 du code de la santé publique et l'article L. 1225-61 du code du travail, ensemble l'article 9 du code de procédure civile ;

Attendu, selon le premier de ces textes, qu'excepté dans les cas de dérogation, expressément prévus par la loi, le secret médical couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel ; qu'en application du second, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge ; qu'il en résulte que les mentions de l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin pour les besoins de l'obtention d'un congé pour enfant malade, relatives à la date et à la durée dudit congé, ne sont pas couvertes par le secret médical ;

Attendu que pour déclarer nul le licenciement, l'arrêt énonce que "la production de ces deux documents", ... "l'attestation établie par la responsable du personnel de la société Auchan par laquelle cette dernière indique avoir demandé au médecin traitant de Mme [X...] de rédiger un document et le certificat ainsi obtenu par lequel le praticien atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de sa mère du 29 août au 1er septembre", viole le principe du secret médical dès lors qu'en vertu des articles 9 du code civil et L. 1110-4 du code de la santé publique, l'employeur ne pouvait solliciter ni le médecin délivrer d'autres informations sur l'état de santé de l'enfant que celles mentionnées à l'avis d'arrêt de travail remis à la mère" ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

La chambre a donc considéré que les dates d'un avis d'arrêt de travail échappent au secret par l'effet de la loi qui impose la production d'un certificat médical remis à l'employeur, nécessaire, dans ce cas- là, à l'obtention du droit à un congé pour enfant malade. Le raisonnement ne peut être qu'identique pour une absence au travail pour maladie qui doit être constatée pareillement par certificat médical (et l'article L. 1226-1 du code du travail impose au salarié de justifier de son arrêt dans les 48 heures pour bénéficier de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière) : l'employeur peut donc obtenir tout élément lui permettant de vérifier ces données qui échappent au secret médical et le médecin les lui donner, sans qu'il y ait de sa part une violation du secret médical. Rappelons que dans le précédent, le certificat médical produit tardivement comportait une surcharge au niveau de la date, laissant suspecter une falsification de la part de la salariée ; dans le cas présent, la salariée, qui venait de passer une visite de reprise et avait indiqué à sa supérieure hiérarchique qu'elle n'était pas d'accord avec l'avis d'aptitude rendu par le médecin du travail, avait transmis avec retard le certificat litigieux. Contrairement à ce qu'indique la cour d'appel, le fait que l'employeur pouvait demander un contrôle à la CPAM ne lui permettait pas de vérifier si le certificat médical qui lui avait été transmis tardivement avait été antidaté, mais simplement de savoir si l'arrêt était injustifié, ce qui n'est pas reproché à la salariée, à qui il n'est imputé que l'absence injustifiée du 21 juillet 2018 (pages 3 et 5 de l'arrêt). L'employeur était donc, selon cette jurisprudence, en droit de demander des informations au médecin afin de vérifier les données qui conditionnaient les droits de la salariée, à savoir les dates de l'arrêt, et ses causes, puisque l'intéressée pouvait se trouver en rechute de son accident du travail ou en simple arrêt pour maladie.

► Je suis donc à la **cassation sur la première branche du second moyen**, aucune atteinte au respect de la vie privée de la salariée ne procédant d'une violation du secret médical.

J'ajouterai, superfétoirement, que les deux dernières branches ne peuvent convaincre. En effet, s'il est de jurisprudence constante et ancienne qu'une atteinte au respect de la vie privée, si elle est proportionnée au but recherché, peut être justifiée par un intérêt

légitime, selon les dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail ³, il ressort de l'arrêt (page 9) que la cour d'appel a constaté, précisément, que l'atteinte n'avait aucun motif légitime. Par ailleurs, elle a également constaté que le licenciement était en partie fondé sur l'absence injustifiée du 21 juillet venant s'ajouter aux autres. Si bien que si votre chambre devait reconnaître une atteinte à la vie privée de la salariée, elle ne pourrait que rejeter le moyen dans son ensemble, dès lors qu'en application de l'article L. 1235-2-1 du code du travail, le fait qu'un des griefs reprochés à la salariée porte atteinte à une liberté fondamentale -ce que constitue le respect dû à la vie privée-, s'il ne peut dispenser le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés et d'en tenir compte dans l'évaluation de l'indemnité allouée -ce qui n'est pas le moyen-, suffit à faire encourir la nullité du licenciement.

³ conforme à la jurisprudence européenne, si bien que ce contrôle de proportionnalité est vérifié par l'ensemble des chambres cf.Com.15 mai 2007, n°06-10.606, Bull. n°130, précité : « Méconnaît les dispositions des articles 6 et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, la cour d'appel qui retient que la production en justice de pièces relatives à la santé du dirigeant d'une société constitue une atteinte à la vie privée de celui-ci sans rechercher si cette atteinte pouvait être justifiée par l'exigence de la protection des droits de la défense de la société et de ses actionnaires et restait proportionnée au regard des intérêts antinomiques en présence. »