



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

Bulletin juridique

Mai 2026

Par Gérard VERGER, *analyste juridique*

Secret médical au travail *ce que l'employeur a le droit de savoir (ou non)*

Un arrêt maladie, une visite chez le médecin du travail, une reconnaissance de handicap ou une pathologie chronique soulèvent souvent la même question chez les salariés : jusqu'où l'employeur peut-il accéder aux informations de santé ?

- ✓ La réponse du droit français est claire : le secret médical protège les données relatives à l'état de santé du salarié.
- ✓ Un employeur n'a pas à connaître un diagnostic, un traitement ou le détail d'une pathologie.
- ✓ Cette protection repose à la fois sur le Code de la santé publique, le Code du travail, le Code de déontologie médicale et le respect de la vie privée.

➤ **Le secret médical couvre bien plus que le diagnostic**

Contrairement à une idée reçue, le secret médical ne concerne pas uniquement le nom d'une maladie. Il englobe l'ensemble des informations dont un professionnel de santé a connaissance :

- état de santé,
- traitements,
- comptes rendus,
- résultats d'examens,
- échanges avec le patient,
- dossier médical.

Le Code de déontologie médicale rappelle d'ailleurs que « le secret professionnel institué dans l'intérêt des patients s'impose à tout médecin ». Cette obligation couvre tout ce qui a été vu, entendu ou compris dans l'exercice de la profession.

En pratique, cela signifie qu'un employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il révèle :

- la nature de sa maladie ;
- les causes exactes d'un arrêt de travail ;
- un trouble psychique ou une pathologie chronique ;
- un traitement médical ;
- le contenu d'un dossier médical.

➤ Le médecin du travail est lui aussi tenu au secret médical

Le rôle du médecin du travail est souvent mal interprété dans les entreprises. Beaucoup de salariés pensent encore qu'il transmet des informations médicales à la direction. Or, la loi lui interdit de révéler des éléments de santé à l'employeur.

Le médecin du travail peut en revanche communiquer :

- des recommandations d'aménagement de poste,
- des restrictions d'aptitude,
- des préconisations de prévention,
- un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Mais il ne peut pas transmettre :

- un diagnostic,
- le nom d'une pathologie,
- le détail d'un traitement,
- les raisons médicales précises justifiant une restriction.

L'objectif est de permettre la protection de la santé du salarié sans dévoiler sa vie privée.

➤ L'employeur n'a pas le droit de contacter le médecin traitant

La jurisprudence récente rappelle également une limite importante : un employeur ne peut pas chercher à obtenir des informations médicales directement auprès du médecin traitant d'un salarié.

- ✓ Dans une affaire examinée par la Cour de cassation, un employeur avait sollicité le médecin d'un salarié afin d'obtenir des précisions sur un arrêt maladie.
- ✓ Les juges ont estimé que cette démarche portait atteinte au droit à la vie privée du salarié et au secret médical.

Même lorsque la demande semble "administrative", les informations liées à la santé restent protégées.

➤ En entretien d'embauche, faut-il parler de sa maladie ?

En principe, non. Un candidat n'a pas l'obligation de révéler une maladie, un handicap invisible ou un trouble psychique lors d'un recrutement. L'employeur ne peut pas poser de questions portant sur l'état de santé, sauf situations très particulières liées à la sécurité ou à des obligations réglementaires d'aptitude.

Le droit du travail interdit par ailleurs les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap certaines personnes choisissent malgré tout d'aborder le sujet afin de demander des adaptations, d'expliquer certaines difficultés ou de faciliter le dialogue avec l'équipe. Mais cette démarche doit rester volontaire.

➤ Des exceptions existent malgré tout

La loi prévoit plusieurs situations dans lesquelles certaines informations peuvent être transmises.

C'est notamment le cas :

- de certaines maladies contagieuses nécessitant une déclaration sanitaire ;
- des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- des certificats d'aptitude dans les métiers soumis à une réglementation spécifique ;
- des procédures judiciaires prévues par la loi.

Ces exceptions restent toutefois strictement encadrées.

➤ Un droit qui protège aussi contre les discriminations

Le secret médical ne relève pas seulement de la confidentialité. Il constitue aussi une protection contre certaines formes de discrimination au travail.

- ✓ Connaître l'état de santé d'un salarié peut influencer un recrutement, une évolution professionnelle ou la perception de ses compétences.
- ✓ C'est précisément pour éviter ces dérives que la loi limite fortement la circulation des informations médicales.

Pour les salariés, connaître ces règles permet aussi de mieux comprendre leurs droits lors :

- d'un arrêt maladie,
- d'une visite médicale,
- d'une reprise après un *burn-out*,
- d'une demande d'aménagement de poste,
- d'une reconnaissance de handicap.

Le principe reste simple : la santé appartient à la sphère privée. Et sauf exceptions prévues par la loi, chacun reste libre de choisir ce qu'il souhaite partager ou non dans le cadre professionnel.

A noter : Selon l'article L. 1110-4 du code de la santé publique, dans sa version issue de l'ordonnance n°2018-20 du 17 janvier 2018, et de l'article R. 4127-4 du même code, le secret médical institué dans l'intérêt du patient, dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant, 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. Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication d'informations en violation de ce secret professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Les articles 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail prévoient que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant.

L'employeur ne peut, dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical.

Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur des informations, recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant du salarié, en violation du secret médical, porte atteinte au respect de sa vie privée et entraîne à lui seul la nullité du licenciement (Cass. soc., 10/12/2025, n°24-15412).

Sources :

- Service Public – Secret médical : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34302>
- Conseil national de l'Ordre des médecins – Article 4 du Code de déontologie médicale : <https://www.conseil-national.medecin.fr/code-deontologie/devoirs-generaux-medecins-art-2-31/article-4-secret-professionnel>
- Service Public – Discrimination à l'embauche : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>

