

Eternit c. France (déc.) - 20041/10

Décision 27.3.2012 [Section V]

Article 6

Procédure civile

Article 6-1

Droits et obligations de caractère civil

Procès équitable

Procédure contradictoire

Egalité des armes

Défaut de communication à un employeur des pièces médicales permettant d'établir la nature professionnelle de la maladie d'un salarié : *irrecevable*

En fait – En décembre 2005, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) transmet à la requérante, une société privée, la déclaration de maladie professionnelle ainsi que d'autres documents remplis par un de ses salariés, un ouvrier. Par la suite, la CPAM informa la société requérante de ce que l'instruction du dossier de l'ouvrier en question était terminée et qu'elle disposait d'un délai de vingt et un jours pour venir le consulter. La CPAM lui communiqua les différentes pièces constitutives de ce dossier, y compris l'avis du médecin-conseil favorable à la reconnaissance de la maladie professionnelle. En février 2006, la CPAM notifia à la société requérante sa décision de reconnaître le caractère professionnel de la maladie déclarée par son salarié. La société requérante saisit le tribunal des affaires de sécurité sociale, dénonçant le non-respect du principe du contradictoire par la CPAM, faute pour cette dernière de produire les pièces médicales soumises à l'examen du médecin-conseil. En 2008, la cour d'appel infirma le jugement de première instance en faveur de la société requérante et déclara opposable à celle-ci la décision de prise en charge de la CPAM de la maladie de son salarié. Le pourvoi en cassation de la société requérante fut rejeté.

En droit – Article 6 § 1

a) *Applicabilité* – L'article 6 § 1 de la Convention est applicable, en son volet civil, à la contestation par l'employeur de la reconnaissance d'une maladie professionnelle, en raison des aspects de droit privé que comporte le système de sécurité sociale en matière de maladie professionnelle et d'accident du travail. En effet, la relation entre un employeur et la caisse d'assurance maladie est comparable, à beaucoup d'égards, à la relation entre un assuré et son assureur : l'employeur paie des cotisations à la caisse d'assurance maladie, laquelle prend en charge la maladie professionnelle et impute en retour à l'employeur un taux de cotisation qui dépend en partie du volume de maladies professionnelles et d'accidents du travail pris en charge.

b) *Equité* – L’avis du médecin-conseil, en tant qu’il relève d’un domaine technique qui échappe à la compétence des juges, est susceptible d’avoir influencé leur appréciation des faits et d’avoir emporté leur conviction s’agissant de l’origine professionnelle de la maladie. Cependant, l’absence de communication à l’employeur des examens médicaux de son salarié et des observations médicales du médecin-conseil s’explique par le secret médical auquel est tenu le praticien. Certes, le droit au respect du secret médical n’est pas absolu, mais il doit en être tenu compte au même titre que le droit de la société requérante à une procédure contradictoire, de manière à ce qu’aucun de ces droits ne soit atteint dans sa substance même. Cet équilibre est réalisé dès lors que l’employeur contestant le caractère professionnel de la maladie peut solliciter du juge la désignation d’un médecin expert indépendant, à qui seront remises les pièces composant le dossier médical du salarié et dont le rapport, établi dans le respect du secret médical, aura pour objet d’éclairer la juridiction et les parties. La procédure aux termes de laquelle la CPAM se prononce sur le caractère professionnel de la maladie déclarée par le salarié est, dans son ensemble, soumise aux principes du contradictoire et de l’obligation d’information de l’employeur, dont le respect est prévu en droit interne et assuré par les juridictions de la sécurité sociale. La possibilité pour l’employeur d’avoir accès, par l’intermédiaire d’un médecin expert, aux pièces médicales de son salarié lui garantit une procédure contradictoire, tout en assurant le respect du secret médical auquel le salarié a droit. Le fait que l’expertise ne soit pas ordonnée dans tous les cas où l’employeur la demande, mais qu’elle ne soit décidée que dans le cas où la juridiction s’estime insuffisamment informée, est conforme aux exigences de la Convention en matière de procès équitable. La mission confiée à la Cour ne consiste pas à se prononcer sur le point de savoir si une expertise médicale était nécessaire en l’espèce, mais à rechercher si la procédure considérée dans son ensemble, y compris le mode de présentation des preuves, a revêtu un caractère équitable. La CPAM ne disposait, pour prendre sa décision, que de l’avis médico-administratif du médecin-conseil, lequel ne relève pas, par ailleurs, de l’autorité hiérarchique de la CPAM mais de celle de la Caisse nationale de l’assurance maladie des salariés. Ce constat se rapporte autant à l’indépendance statutaire du médecin-conseil vis-à-vis des services administratifs de la CPAM qu’au secret médical auquel il est tenu. Dès lors que les services administratifs de la CPAM n’étaient pas non plus en possession des pièces médicales sollicitées par l’employeur, la CPAM n’a pas été placée, dans la procédure, en situation de net avantage vis-à-vis de la société requérante.

Conclusion : irrecevable (défaut manifeste de fondement).

© Conseil de l’Europe/Cour européenne des droits de l’homme
Rédigé par le greffe, ce résumé ne lie pas la Cour.

Cliquez ici pour accéder aux [Notes d'information sur la jurisprudence](#)