

Peut-on produire un document couvert par le secret médical pour se défendre ?

Une [décision du 1er avril 2026](#) vient rappeler une règle essentielle, souvent mal comprise sur le terrain RH : le droit à la preuve n'est pas absolu... mais il peut, sous conditions strictes, primer sur le secret médical.

Dans cette affaire, deux salariés d'un EHPAD produisent en justice des extraits du journal infirmier pour démontrer qu'ils exerçaient en réalité des fonctions d'aide-soignant. Leur employeur les sanctionne, puis les licencie pour faute grave, estimant qu'ils ont violé le secret médical.

La Cour de cassation valide finalement l'analyse des juges d'appel :

➔ le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

🎯 Pourquoi cette décision est majeure pour les RH ?

La Cour rappelle un principe fondamental :

👉 La production d'un document couvert par le secret médical est possible uniquement si deux conditions cumulatives sont réunies :

- ✓ Elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve
- ✓ Elle est strictement proportionnée au but poursuivi

Dans cette [affaire](#) :

Les salariés n'avaient pas d'autre moyen probant suffisant

Le document était anonymisé (noms biffés, identification impossible)

Il permettait de démontrer concrètement les actes réalisés

👉 Résultat : la preuve est admise, et la sanction tombe pour l'employeur.

⚠ Ce que les DRH doivent absolument retenir

Cette décision envoie un signal clair :

👉 Sanctionner un agent pour production de documents sensibles peut être juridiquement risqué

Car en pratique :

- Le juge raisonne en équilibre des droits fondamentaux (preuve vs secret)
- L'anonymisation et la finalité de la preuve sont déterminantes
- La contestation de la valeur des autres preuves ne suffit pas à écarter ce droit

🎯 En opérationnel RH

Avant toute sanction disciplinaire dans ce type de situation, pesez-vous 3 questions clés :

- L'agent disposait-il réellement d'autres moyens de preuve ?
- Le document a-t-il été utilisé de manière proportionnée ?
- Les données sensibles ont-elles été protégées (anonymisation) ?

👉 Une erreur d'analyse peut coûter cher : requalification du licenciement + indemnités.

En réalité, cette décision révèle une tension croissante dans nos organisations :

👉 Comment sécuriser juridiquement les décisions RH tout en garantissant le droit à la défense des agents ?

C'est précisément dans ces zones grises que se jouent aujourd'hui les principaux risques contentieux.

💬 Avis : Cette [décision](#) est particulièrement équilibrée mais aussi exigeante pour les employeurs publics. Elle confirme que les réflexes disciplinaires "automatiques" sont dangereux. La vraie compétence RH aujourd'hui, ce n'est plus seulement connaître la règle, c'est savoir arbitrer entre des droits contradictoires.

[Télécharger 1776331633930](#) *Cour de cassation Pourvoi n° 24-21.452 1er avril 2026*