

**Maître I. BOUSQUET BELLET**  
**AVOCAT**

**67, Rue de ROME - 13001 MARSEILLE**  
**& 04.91.13.61.45 & 04.91.13.61.49**

**AFF : CPR C/ VERMANDE**  
**Audience BJ CPH TOURS du 4 Mars à 14 heures**  
**Section encadrement - RG n° F 08/01066**

## **CONCLUSIONS EN DEFENSE**

**Pour :** La CAISSE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE (CPR) du personnel de la Société Nationale des Chemins de Fer Français, organisme de sécurité sociale institué par décret n° 2007-730 du 7 mai 2007, dont le siège social est situé 17 avenue Général-Leclerc, 13347 MARSEILLE CEDEX 20, prise en la personne de son directeur en exercice domicilié en cette qualité audit siège,

**Ayant pour avocat Maître Isabelle BOUSQUET BELLET,**  
**Avocat au Barreau de Marseille,**  
**dont le cabinet est sis 67 rue de Rome - 13001 Marseille.**

**Contre :** M. Alain VERMANDE, né le 17 Juillet 1952, de nationalité française, médecin conseil, demeurant et domicilié 43 rue Trianon, 37000 TOURS,

**Ayant pour avocat Maître Vincent COTTEREAU,**  
**Avocat au Barreau de Tours,**  
**dont le cabinet est sis 19, avenue de Grammont - 37000 Tours**



## **PLAISE AU CONSEIL**

### **I RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE :**

M. VERMANDE a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOURS en contestation de la mise à pied de cinq jours ouvrés qui lui a été infligée par son employeur, la SNCF, en date du 13 juin 2008.

Ce faisant, M. VERMANDE a cru bon d'attirer en la cause la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF, au sein de laquelle il exerce son activité en vertu d'un contrat de mise à disposition.

Cette dernière sollicite à titre principal sa mise hors de cause pure et simple et, à titre subsidiaire, le débouté de M. VERMANDE.

Toujours à titre subsidiaire et reconventionnellement, la Concluante demande au Conseil des Prud'hommes d'entériner l'existence d'un lien contractuel direct entre les parties, et de dire et juger que l'employeur du Demandeur n'est plus la SNCF mais la CPR, afin de permettre à cette dernière de régulariser la situation du salarié au regards des divers organismes sociaux.

### **II DISCUSSION :**

A titre préliminaire, il sera indiqué au conseil qu'au 19 Février 2009, la CPR ne dispose que des pièces du demandeurs, certes transmises dans le cadre du calendrier procédural indicatif, mais nullement de l'argumentation de ce dernier, en parfaite contradiction avec les dispositions des articles 15 et 16 du Code de Procédure Civile, relatifs au principe du contradictoire.

Elle aurait ainsi souhaité que le demandeur justifie la saisine de deux employeurs pour un seul contrat de travail...

C'est justement au regard de cette double saisine que la Concluante sollicite sa mise hors de cause pure et simple.

#### **A. A titre principal, sur la mise hors de cause de la CPR :**

La CAISSE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE (CPR) du personnel de la Société Nationale des Chemins de Fer Français, est un organisme de sécurité sociale de droit privé, doté de la personnalité morale et investi d'une mission de service public, institué par décret n° 2007-730 du 7 mai 2007, prenant effet au 30 Juin 2007.

Jusqu'alors, la gestion de la prévoyance et de la retraite était assurée par une branche interne de la SNCF, dont les salariés peuvent, depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2008, poursuivre leur activité au sein de la CPR, dans le cadre de conventions de mise à disposition individualisées.



En l'espèce, M. VERMANDE, ainsi qu'il en justifie, a été embauché le 14 Décembre 1993, par la SNCF, en qualité de praticien conseil, intervenant au sein des Caisses de Prévoyance et de Retraite de la SNCF.

A compter du 1<sup>er</sup> Juillet 1994, la SNCF accordait à son salarié une promotion, le portant à la catégorie II – Echelle B.

Suivant Décret Ministériel du 2007-730 du 7 mai 2007, il a été décidé que la SNCF n'assurerait plus sa propre activité de prévoyance et de retraite, étant, par définition, un établissement public industriel et commercial de transport ferroviaire.

A donc été instituée la Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel de la SNCF (la CPR), située à MARSEILLE, laquelle, en sa qualité d'organisme de droit privé investi d'une mission de service public, est un organisme de sécurité sociale qui, régi par le code de la sécurité sociale, assure désormais la gestion du régime spécial de sécurité sociale des cheminots.

Dans le cadre d'une mission de service public, la CPR assure pour ces derniers le service de prestations selon des règles et procédures non dérogoires du droit commun à savoir celles dont relèvent l'ensemble des organismes obligatoires autres de sécurité sociale, dans le cadre des règles fixées par l'UCANSS (Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale)

En suite de ce décret, une convention de gestion, transitoire, a été signée entre la SNCF et la CPR, permettant à cette dernière d'assurer, sans interruption, le service des prestations.

Les salariés de la SNCF, désireux de poursuivre leur activité au sein de la CPR, tout en continuant à bénéficier de leur statut de cheminot, ont été invités à signer un avenant à leur contrat de travail, prévoyant leur mise à disposition de la CPR à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2008, ce qu'a fait M. VERMANDE.

Cette mise à disposition, mise en place dans le plus strict respect des règles légales, va, au surplus, recevoir un cadre conventionnel particulièrement étoffé.

### **1. Le cadre légal de la mise à disposition :**

En vertu des dispositions de l'article L 8241-2 du Code du Travail, « *les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont autorisées* ».

En l'absence de texte précis, la jurisprudence a estimé que la gestion administrative du personnel et notamment le règlement du salaire, tout comme le pouvoir disciplinaire, doivent rester sous la responsabilité du prêteur.

En revanche, les conditions d'exécution du travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, relèvent de l'entreprise utilisatrice, dont la salarié bénéficie également des installations collectives.

Le contrat de travail liant le salarié à son entreprise d'origine est donc maintenu. Cette dernière demeure son employeur. Elle rémunère le salarié puis se fait rembourser par l'entreprise utilisatrice.



## **2. Le cadre conventionnel de la mise à disposition :**

La mise à disposition a été organisée au sein d'un triple cadre conventionnel, convenu en accord avec les syndicats, afin de sauvegarder les intérêts des salariés.

### ***a. Le protocole d'accord sur les conséquences sociales de l'institution de prévoyance et de retraite du personnel :***

Bien qu'inopposable à la CPR puisque non signé par le représentant de cette dernière, ce protocole, signé entre la SNCF et la majorité de ses organisations syndicales, est intéressant en ce qu'il définit, en son chapitre II, les conditions dans lesquelles la SNCF met une partie de son personnel à la disposition de la CPR.

Ainsi, l'article 4 de ce chapitre prévoit que *« les agents mis à disposition bénéficieront des garanties individuelles définies par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, et par les accords collectifs et les règlements du personnel de la SNCF. »*

L'article 6 bis énonce que *« les agents qui auront accepté leur mise à disposition pourront (...) décider d'être réaffectés dans un service de la SNCF. (...) »*

*Par ailleurs (...) les agents mis à disposition pourront demander une remise en service à la SNCF pour convenances personnelles sous réserve d'un préavis minimal de 3 mois (...) ».*

Le chapitre III de ce même protocole prévoit expressément le maintien, au bénéfice des salariés mis à disposition, des garanties individuelles et collectives.

Ainsi, au titre des garanties individuelles, les agents continuent à percevoir de la SNCF la rémunération prévue à leur contrat de travail (article 21) et restent affiliés au régime spécial de protection sociale de la SNCF alors que les salariés de la CPR relèvent, quant à eux, du régime général. (article 22).

Les personnels continuent également à percevoir les prestations familiales légales et supplémentaires versées par la SNCF.

La SNCF demeure maître de la gestion de carrière de ses salariés dont l'évolution s'effectue conformément aux dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel (article 23).

Les agents conservent la possibilité de se présenter aux examens ouverts à la SNCF (article 24) et bénéficient des garanties disciplinaires du Statut SNCF (article 27).

Le personnel mis à disposition continue de bénéficier du plan d'épargne entreprise de la SNCF (article 28), des aides sociales SNCF (article 29), de la médecine du travail de la SNCF (article 30), de la médecine de soins SNCF (article 31), des facilités de circulation (billets de trains gratuits - article 32) et des accès aux logements attribués par la SNCF (article 33).

De même, les salariés mis à disposition continuent de bénéficier des avantages et garanties collectives du personnel SNCF, dans le respect, désormais, des dispositions de la loi du 20 Août 2008. (Chapitre III, 2<sup>ème</sup> partie).





**b. La Convention Cadre relative à la mise à disposition des agents SNCF auprès de la CPRP :**

Cette convention a été signée le 29 Novembre 2007, entre la SNCF et la CPR, préalablement aux différents avenants individuels signés le 1<sup>er</sup> Janvier 2008 et définit les conditions de mise à disposition des agents de la SNCF auprès de la CPR.

Cette convention rappelle les principes légaux et les engagements pris par la SNCF à l'égard des syndicats dans le cadre du protocole susvisé et notamment que :

Si le personnel mis à disposition de la CPR est placé sous la responsabilité de cette dernière, il n'en demeure pas moins que *« la gestion administrative du personnel SNCF mis à la disposition de la CPR est assurée par la SNCF »* (article 2) ;

Le personnel mis à disposition continue d'être rémunéré par la SNCF, en fonction de la réglementation SNCF (article 3) ;

Le déroulement de carrière des salariés mis à disposition se déroule selon les dispositions du Statut SNCF (article 4) ;

Les salariés bénéficient des garanties disciplinaires de ce statut et notamment :

- *« Le Directeur de la CPRP-SNCF informe la SNCF de toute attitude ou fait susceptible d'engager un processus disciplinaire vis-à-vis d'un personnel mis à disposition ;*
- *Les sanctions disciplinaires sont prononcées, s'il y a lieu, par la SNCF, avec application éventuelle des voies de recours prévues par la réglementation du personnel de la SNCF, ou par le contrat de travail.*
- *Le Directeur de la CPRP-SNCF est informé des sanctions prises par la SNCF, dès lors que ces sanctions sont devenues définitives. »* (article 5)

Les salariés mis à disposition bénéficient également des règles SNCF afférentes à la cessation de leurs fonctions (article 6), du régime spécial de protection sociale de la SNCF (article 7), de autres garanties individuelles (article 8) et collectives (article 10) de la SNCF.

Le personnel mis à disposition peut librement opter pour sa réintégration au sein de la SNCF dans les conditions de l'article 12.

Enfin, si besoin était, l'article 11 vient confirmer le caractère non lucratif de l'opération de mise à disposition des salariés SNCF auprès de la CPR en précisant les modalités de facturation.

**c. L'avenant au contrat de travail :**

Cet avenant a été signé entre la SNCF et M. VERMANDE et reprend les termes du protocole et de la convention cadre susvisés.



**d. Application au cas d'espèce des dispositions légales et conventionnelles ci-dessus rappelées :**

Au regard de ce qui précède, il peut être difficilement soutenu que M. VERMANDE doit être considéré comme salarié de la CPR et non de la SNCF.

Au soutien de son action dirigée à l'encontre de la CPR, M. VERMANDE entend sans doute se fonder sur les courriers qui lui ont été adressés par la CPR, préalablement à la sanction (mise à pied de 5 jours) qui lui a été infligée par la SNCF.

C'est en effet à tort que la CPR a adressé à M. VERMANDE un courrier de convocation à l'entretien préalable à sa sanction ainsi qu'une lettre de saisine de la Commission de Discipline.

Il résulte ainsi de l'article 27 du Protocole d'Accord sur les Conséquences Sociales de l'Institution de la CPR que *« les sanctions qui nécessitent la saisine du conseil de discipline seront prononcées, sur proposition du Directeur de la CPR, par le Directeur des Ressources Humaines de la SNCF, après avis du conseil de discipline de l'ensemble des organismes de la Direction des Entreprises »*.

Rien n'a donc été prévu concernant les modalités suivant lesquelles le Directeur de la CPR se devait d'alerter la hiérarchie SNCF de M. VERMANDE : M. le Directeur de la CPR, après avoir réagi par courrier du 1<sup>er</sup> Avril 2008, a mis en place le préalable à la prise de décision finale et a convoqué M. VERMANDE à un entretien préalable ainsi qu'à comparaître devant la commission de discipline SNCF.

Mais il est incontestable que c'est cette dernière, et elle seule, qui a prononcé et notifié la mise à pied au Demandeur, conformément aux dispositions de l'article 5 de la Convention cadre de mise à disposition, lequel dispose :

- ***« Le Directeur de la CPRP-SNCF informe la SNCF de toute attitude ou fait susceptible d'engager un processus disciplinaire vis-à-vis d'un personnel mis à disposition ;***
- ***Les sanctions disciplinaires sont prononcées, s'il y a lieu, par la SNCF, avec application éventuelle des voies de recours prévues par la réglementation du personnel de la SNCF, ou par le contrat de travail.***
- ***Le Directeur de la CPRP-SNCF est informé des sanctions prises par la SNCF, dès lors que ces sanctions sont devenues définitives. »***

En aucun cas, une simple irrégularité de pure forme, due à l'existence d'une situation nouvelle et complexe à gérer (la mise à disposition d'environ 900 salariés depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2008), ne saurait impliquer le transfert du contrat de travail de M. VERMANDE.

En l'espèce, M. le Directeur de la CPR n'avait jamais été confronté à un comportement susceptible d'entraîner, de sa part, un signalement à la SNCF, pouvant conduire à la mise en place d'une sanction disciplinaire.

Au regard de ce qui précède, il est demandé au Conseil des Prud'hommes de dire et juger que la CPR n'étant pas l'employeur de M. VERMANDE, elle sera mise, purement et simplement, mise hors de cause, n'étant pas en mesure, le cas échéant, de prononcer l'annulation de la mise à pied de M. VERMANDE.



En effet, M. VERMANDE ne saurait se prévaloir de l'existence de deux employeurs dans le cadre d'un même contrat de travail : soit l'on considère que l'employeur est la SNCF et la CPR doit être mise hors de cause, soit l'on considère que cette dernière est le véritable employeur de M. VERMANDE et, dans ce cas, il s'agit, pour le Conseil, de tirer toutes les conséquences de cette appréciation.

**B. A titre subsidiaire, sur les conséquences de la reconnaissance de la CPR en tant qu'employeur de M. VERMANDE :**

**1. A titre reconventionnel, sur la demande de transfert du contrat de M. VERMANDE :**

Si le Conseil devait décider de maintenir la CPR dans la cause, il lui appartiendrait alors de tirer toutes conséquences de cette décision, laquelle impliquerait, qu'en application de l'article L 1224-1 du code du travail, le contrat de travail de M. VERMANDE a été transféré de la SNCF à la CPR.

Ce faisant, M. VERMANDE, perdant le statut protecteur que lui assure la SNCF, deviendrait un salarié « direct » de la CPR et serait, à ce titre, soumis à la Convention Collective UCANSS ainsi qu'au régime général.

Par conséquent et à titre reconventionnel, si elle devait être maintenue dans la cause, la CPR demande à ce qu'il soit dit et jugé que le contrat de travail de M. VERMANDE lui a été transféré au 1<sup>er</sup> Janvier 2008, afin qu'elle puisse régulariser la situation de ce dernier au regard des organismes sociaux : URSSAF, ASSEDIC, CPCAM etc...

**2. Sur le fond :**

Par courrier du 1<sup>er</sup> Mars 2008 adressé au Directeur de la CPR, M. VERMANDE a contesté la décision prise par le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles, de ne pas reconnaître la pathologie dont souffre un affilié, en l'occurrence M. VARIN, en tant que maladie professionnelle.

Aux termes du même courrier, M. VERMANDE a attiré l'attention du Directeur de la CPR sur une défaillance de la caisse dans le processus du traitement dudit dossier, et notamment au niveau des délais.

Par courrier du 1<sup>er</sup> Avril 2008, M. le Directeur de la CPR a estimé que la Caisse n'avait failli à aucune de ses obligations et que la décision du CRRMP, en application des dispositions de l'article L 315-1 alinéa V du Code de la Sécurité Sociale, avait vocation à s'imposer à cette dernière.

Mais surtout, il a été reproché à M. VERMANDE de transmettre à une personne étrangère au service du contrôle médical, des documents médicaux nominatifs, en violation de l'article L 4127-104 du code de la Santé Publique, lequel dispose que « *le médecin chargé du contrôle est tenu au secret envers l'administration ou l'organisme qui fait appel à ses services. Il ne peut et ne doit lui fournir que ses conclusions sur le plan administratif, sans indiquer les raisons médicales qui les motivent* ».



Il s'agissait en outre d'une récidive de M. VERMANDE qui, peu de temps, avant, avait informé le Directeur adjoint de la Caisse, des motifs médicaux ayant conduit un autre affilié, M. RUAUX, à présenter une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Aux termes de son courrier du 9 Mai 2008, fort confus, M. VERMANDE a maintenu sa position, tout en reconnaissant qu'en ce qui concerne « *l'information directe du directeur et du Directeur adjoint* », une mesure disciplinaire serait cohérente.

M. VERMANDE, ne contestant pas les faits qui lui étaient reprochés, les a justifiés par la nécessité de rapporter au directeur de la Caisse, un différend l'opposant à sa hiérarchie.

A cet égard, il conviendra de ses reporter à l'avis rendu par la Secrétaire Générale du Conseil département de l'ordre des médecins d'Indre et Loire, laquelle rappelle que la transmission d'informations à un supérieur hiérarchique **médecin**, ne doit se faire que dans l'intérêt du patient, dans un but précis et sur des informations précises.

L'ordre national des médecins a d'ailleurs jugé que les courriers confraternels qu'adresse le médecin traitant au médecin conseil ne doivent comporter que « des renseignements médicaux pertinents et adéquats strictement indispensables c'est-à-dire légitimes » (Ordre National des Médecins – Dr François-Xavier MERCAT – janvier 1998).

En l'espèce, ni M. BUFFIN, Directeur de la CPR, ni M. GAUFFRES, directeur adjoints, ne sont médecins.

De plus, la transmission, par M. VERMANDE, des documents et informations médicales nominatives, s'inscrivaient dans le cadre contestations et différends hiérarchiques, qui ne présentaient pour les patients affiliés que des intérêts très indirects.

Par conséquent, au regard de l'avis émis par le Conseil de l'Ordre des médecins, l'attitude de M. VERMANDE était répréhensible.

C'est donc à bon droit qu'elle a été sanctionnée.

Si le Conseil devait estimer que la CPR est le véritable employeur de M. VERMANDE, il devrait alors débouter ce dernier de l'ensemble de ses demandes, fins et intérêts, au regard du caractère justifié de la sanction infligée.

La CPR ayant été amenée à exposer, au titre de la présente instance, des frais pour partie irrépétibles qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge, il est demandé au Conseil de condamner M. VERMANDE à lui verser une somme de 2000,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et ce, nonobstant les éventuels dépens de l'instance.





## PAR CES MOTIFS

Vu le décret n° 2007-730 du 7 mai 2007

Vu le protocole d'accord sur les conséquences sociales de l'institution de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF du 16 juillet 2007,

Vu la Convention cadre du 29 Novembre 2007

### Il est demandé au Conseil de bien vouloir :

#### A TITRE PRINCIPAL :

- Prononcer la mise hors de cause pure et simple de la CPR ;

#### A TITRE SUBSIDIAIRE ET RECONVENTIONNELLEMENT :

- Sur le fondement de l'article L 1224-1 du code du travail, dire et juger que le contrat de travail qui liait M. VERMANDE à la SNCF a été transféré à la CPR qui en est désormais l'unique employeur ;
- Sur le fond, débouter M. VERMANDE de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

#### EN TOUT ETAT DE CAUSE :

- Condamner M. VERMANDE au paiement d'une somme de 2000,00 € en vertu des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
- Le condamner aux éventuels dépens de l'instance.

**SOUS TOUTES RESERVES**



A Mesdames et/ou Messieurs les Président et Conseillers composant le Bureau de Jugement de la Section Encadrement du Conseil de Prud'hommes de Tours

Audience du 2 décembre 2009 à 14 h

N°RG : F 08/01066

## CONCLUSIONS

**POUR :** **LA SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER (SNCF)**  
dont le siège social est 34, rue du commandant Mouchotte 75014 Paris

DEFENDERESSE

Ayant pour avocat : **Maître Jean-Luc HIRSCH**  
Avocat au Barreau de PARIS D.1665

**CONTRE :** **1) Monsieur Alain VERMANDE**  
Demeurant 43 rue Trianon 37000 TOURS

DEMANDEUR

Ayant pour avocat : **Maître Vincent COTTEREAU**  
SCP COTTEREAU-MEUNIER-BARDON  
Avocat au Barreau de TOURS

**EN PRESENCE DE :**

**2) LA CAISSE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE (CPR) DU PERSONNEL DE LA SNCF** dont le siège est 17 avenue du Général Leclerc 1347 Marseille

DEFENDERESSE

Ayant pour avocat : **Maître Isabelle BOUSQUET-BELLET**  
Avocat au Barreau de MARSEILLE

## PLAISE AU CONSEIL

### **I. PROCEDURE :**

M. Alain VERMANDE, embauché à la SNCF en tant que praticien-conseil et mis à la disposition de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel (ci-après CPRP) de la SNCF, a fait convoquer son employeur, ainsi que la CPRP devant le Conseil de céans, suite à une mise à pied disciplinaire en date du 7 au 11 juillet 2008, que Monsieur VERMANDE estime à tort, irrégulière et injustifiée.

En leur dernier état, le requérant formule les demandes suivantes :

- « Annulation de la sanction de mise à pied de 5 jours qui lui a été notifiée par LRAR le 16 juin 2008 pour la période courant du 7 au 11 juillet inclus ;
- Condamnation solidaire de la SNCF et de la CPRP de la SNCF à rembourser à M.



VERMANDE la somme de 877,67 € bruts au titre des 5 jours de mise à pied, indûment retenue pour la période du 7 au 11 juillet 2008 ;

- Condamnation solidaire de la SNCF et de la CPRP de la SNCF à verser à M. VERMANDE la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ».

Les prétentions de M. VERMANDE ne sauraient être accueillies.

## II. **FAITS :**

- Par lettre en date du 17 décembre 1993, signée par le Directeur des Caisses de Prévoyance et Retraite (CPR) de la SNCF, Monsieur Alain VERMANDE, Docteur en médecine, a été engagé en tant que « Praticien-conseil » affecté à l'établissement des CPR de la SNCF, à Paris :

- tout d'abord à l'essai, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ;

- puis, une fois que la poursuite du contrat a été décidée par le Directeur des CPR, le 14 décembre 1994, par contrat à durée indéterminée.

### i) **Sur le statut particulier des « Praticiens Conseils » :**

A ce stade, il convient de préciser que les « praticiens conseils » du service de contrôle médical, engagés par la SNCF, bénéficient en tant que salariés (à temps complet ou partiel), d'un **statut sui generis**, distinct de celui propre aux deux types de personnel de la SNCF, à savoir :

\* les « *agents du cadre permanent* » (soumis au Statut des Relations collectives de la SNCF et son personnel, RH 001, acte administratif à caractère réglementaire), ou

\* le *personnel contractuel* (relevant d'un autre acte administratif à caractère réglementaire, le Règlement RH 0254).

Les praticiens-conseils ne sont ni des agents du « Cadre Permanent », ni des agents contractuels.

Les rapports entre la SNCF et les praticiens conseils, sont régis par les contrats de travail individuels signés entre les parties et encadrés par le Règlement RH 0032.

### ii) **Sur les manquements imputables à M. VERMANDE, sanctionnés par la mise à pied litigieuse :**

- Par lettre recommandée AR du 1<sup>er</sup> mars 2008, Monsieur VERMANDE a porté à la connaissance de Monsieur BUFFIN, Directeur de la CPR (étranger au corps médical), des éléments médicaux nominatifs relatifs à un affilié de la CPR.

Ce fait n'est malheureusement pas un cas isolé, car dans un courriel du 26 février 2008, Monsieur VERMANDE avait également informé Monsieur Philippe GAUFFRES, Directeur adjoint de la CPR (également étranger au corps médical), des motifs médicaux ayant conduit un autre affilié de la CPR à faire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Compte tenu de ce qui précède, le 8 avril 2008, Monsieur VERMANDE a été convoqué, par courrier recommandé avec accusé de réception à un entretien préalable fixé au 21 avril 2008.

- A la suite de l'entretien du 21 avril 2008, auquel M. VERMANDE a assisté accompagné d'un



conseiller salarié (M. VOLLE), le salarié a été informé, par courrier recommandé avec accusé de réception en date du **25 avril 2008**, qu'en égard à la gravité des faits reprochés :

- une sanction autre que l'avertissement était envisagée et
- que conformément à l'article 10 de son contrat de travail, il y aurait lieu de demander sa comparution devant une Commission de discipline.

➤ Le 15 mai 2008, M. VERMANDE a été traduit devant la Commission de discipline chargée de donner son avis sur la sanction envisagée.

La Commission, composée du :

- Directeur de la CPRP, M. BUFFIN ;
- Directeur adjoint de la CPRP, M. GAUFRES ;
- Du Médecin Conseil National de la CPRP, M. DESIDERI ;
- Ainsi que de deux salariés de la CPRP (dont l'un était praticien conseil) désignés par M. VERMANDE, le Dr. VOLLE et M. MAINI.

S'est prononcée, compte tenu de la gravité des faits, en faveur d'une sanction lourde, soit une mise à pied de cinq jours.

➤ Suite à la tenue de la Commission, la CPRP a informé la SNCF, en la personne de M. GAYRAUD (Directeur délégué Protection Sociale et Santé au Travail), de la procédure disciplinaire en cours, par courrier en date du **27 mai 2008** et demandé à l'entreprise publique de prononcer, à la suite de l'avis de la Commission de discipline, une mise à pied de 5 jours ouvrés à l'encontre de Monsieur VERMANDE.

➤ C'est ainsi que par lettre en date du **13 juin 2008**, remise en main propre, que M. VERMANDE s'est vu notifier par la SNCF la mesure disciplinaire adoptée, suite à la proposition du Médecin Conseil et à l'avis des membres de la Commission, à savoir :

*« une mise à pied de 5 jours ouvrés, sans traitement »*

Les motifs invoqués étaient les suivants :

*« **Non respect du secret professionnel** envers l'administration de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF.*

*Le Dr VERMANDE, médecin conseil, a **porté à la connaissance du Directeur de la CPR des éléments médicaux nominatifs relatifs à un affilié de la Caisse** dans une lettre recommandée qui lui a adressée le 1<sup>er</sup> mars 2008, en violation de l'article 104 du Code de déontologie médicale (article L 4217-104 du Code de la Santé publique) et de l'article 3 de son contrat de travail ».*

➤ Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du **16 juin 2008**, la mise à pied de l'intéressé a été fixée du 7 au 11 juillet.

C'est cette mise à pied dont M. VERMANDE sollicite l'annulation devant le conseil de prud'hommes de céans.





### III. DISCUSSION :

M. VERMANDE croit à tort pouvoir solliciter la présente juridiction afin qu'elle prononce l'annulation de la sanction disciplinaire qui lui a été infligée.

Le requérant soutient, en substance :

- A titre principal, que la sanction de mise à pied serait entachée de nullité

tant dans la forme,

- à défaut de notification de la sanction à l'intéressé dans le délai d'un mois prévu à l'article L 1332-2 al. 4 (ancien article L 122-41) du Code du travail ;

- faute d'avoir informé M. VERMANDE de l'existence d'une voie de recours, tel que l'appel, à l'encontre de la mesure disciplinaire adoptée ;

- vu la non-conformité des dispositions de l'article 27 du Protocole et la lettre du 16 juin 2008 (précisant les dates d'exécution de la mise à pied disciplinaire prononcée le 13 juin) ;

que dans le fond,

en l'absence de motivation de la sanction entreprise telle qu'énoncée dans la lettre en date du 16 juin 2008.

- Puis, à titre subsidiaire, M. VERMANDE demande au Conseil de procéder, dans le cadre du contrôle juridictionnel, à l'annulation de la mise à pied prononcée à son encontre, les manquements relevés (à savoir la communication des éléments nominatifs) ne constituant pas, selon ses dires, une violation du secret professionnel.

**La SNCF entend quant à elle démontrer que :**

**A°) la procédure disciplinaire engagée à l'encontre de M. VERMANDE (convocation, entretien préalable, Commission de discipline, notification de la sanction, communication des modalités de mise en œuvre de la sanction) était pleinement régulière et en tout point conforme aux dispositions contractuelles, conventionnelles et légales en vigueur ;**

**B°) les faits reprochés à M. VERMANDE, parfaitement établis, justifiaient pleinement la mesure disciplinaire dont il a fait l'objet.**

\*  
\* \*

### **LIMINAIREMENT, SUR LA MISE HORS DE CAUSE DE LA CPRP SNCF**

En application de l'article L 1251-21 du Code du travail, les salariés mis à disposition sont placés sous l'autorité de l'entreprise d'accueil qui est responsable de leurs conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

En l'espèce, la procédure disciplinaire litigieuse a été initiée et conduite par la CPRP SNCF à l'encontre de Monsieur VERMANDE, conformément aux dispositions conventionnelles et contractuelles, en sa qualité d'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'une mise à disposition.



Dans ces conditions, et compte tenu de l'implication de la CPRP SNCF, la mise hors de cause, demandée à titre liminaire par cette dernière, ne saurait être prononcée.

\*  
\*\*

Pour une bonne compréhension du litige, il convient d'examiner quels étaient les liens juridiques existant entre la CPR et la SNCF, tant lors du recrutement de M. VERMANDE, que lors des faits litigieux.

i) **Sur les Caisses de Prévoyance et de Retraite (CPR), service interne de la SNCF :**

Depuis la fusion en 1976, des anciens organismes indépendants de prévoyance et de retraite, la CPR constituait l'**organisme, interne à la SNCF, de gestion unique.**

Compte tenu de la nature particulière des activités exercées par les praticiens conseils, à savoir le contrôle médical, le personnel médical, tel que M. VERMANDE, bénéficiait d'un contrat de travail spécifique dénommé « **Contrat de travail pour les praticiens conseils à temps complet des CPR de la SNCF** » .

Le Conseil constatera que, selon les termes même de ces contrats, les praticiens conseils étaient placés sous la **responsabilité hiérarchique et disciplinaire du Directeur des CPR :**

« La poursuite du contrat à la fin de la période d'essai et la position de rémunération sont décidées par le **Directeur des CPR.** » (Article 1<sup>er</sup> du contrat de travail liant la « SNCF- CPR » et M. VERMANDE, en date du 29 juin 1994)

« Le praticien conseil exerce le contrôle médical ou dentaire des bénéficiaires du régime spécial de Sécurité Sociale du personnel de la SNCF, dans les conditions fixées aux articles 18 (actifs) et 22 (retraités) du **Règlement Intérieur de la Caisse de Prévoyance** [...] »

Pour exercer ses missions, il est **placé sous l'autorité administrative et technique du Médecin Conseil Chef** auquel il est tenu de rendre compte des constatations particulières liées à l'exercice de son activité.

Il est **tenu de se conformer aux procédures administratives** et aux orientations relatives à la maîtrise des dépenses d'assurance maladie **définies par le Directeur des CPR** [...] » (Article 2 du contrat du 29 juin 1994)

« En cas de poursuites pénales à son encontre, liées à son activité professionnelle, et sauf pour des faits entachant l'honneur et la probité, **les CPR prendront en charge les frais de procédure et de défense** exposés par l'intéressé » (article 4 du contrat du 29 juin 1994)

« Dès lors qu'une sanction au sens de l'article L 122-40 du Code du travail, autre que l'avertissement écrit, est envisagée à l'encontre du praticien conseil, et indépendamment des dispositions du Code du travail applicables en la matière, une commission de discipline est réunie. Cette commission est consultative et donne un avis sur la sanction envisagée.

Elle est **présidée par le Directeur des CPR**, ou l'adjoint au Directeur, et composée du Médecin Chef, d'un représentant de la Direction des CPR désigné par le Directeur, et de deux salariés appartenant aux CPR, dont obligatoirement un praticien conseil, choisis par le praticien conseil à l'encontre duquel la sanction est envisagée.

**Toute sanction**, autre que le licenciement, est **prononcée par le Directeur des CPR**, après proposition du médecin Conseil Chef.

Le licenciement du praticien conseil est prononcé par le Directeur du Personnel de la SNCF ». (Article 10 du contrat du 29 juin 1994)





Or, en 2007, les CPR, services de la SNCF dotés uniquement d'une autonomie financière, sont devenues des organismes de sécurité sociale autonomes à part entière.

ii) **Sur la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF (la CPRP), personne morale distincte de la SNCF :**

Par Décret n° 2007-730 du 7 mai 2007, a été instituée « la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF », en substitution des Caisses de Prévoyance et de retraite (CPR).

Cette nouvelle entité est un organisme de sécurité sociale de droit privé, doté de la personnalité morale, chargé d'assurer une mission de service public qui est celle de gérer le régime spécial dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la SNCF ainsi que leurs ayants droit.

Pour l'exercice de sa mission, la Caisse a recours à des agents SNCF, affectés administrativement au service CPR avant 2007 et mis, à la demande des agents eux-mêmes, à la disposition de la nouvelle entité autonome.

Cette mise à disposition, qui ne peut en aucun cas être assimilée à un transfert de contrat de travail au sens de l'article 1224-1 du Code du travail, a été expressément prévue par le Décret du 7 mai 2007, portant création de la Caisse, en ces termes :

*« La caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer a recours à :*

*1. Des agents de la Société nationale des chemins de fer français affectés administrativement au service « caisses de prévoyance et de retraite » antérieurement à la date d'institution de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français, mentionnée à l'article 23. Ceux-ci sont mis à leur demande à la disposition de cette dernière, dans les conditions fixées par la réglementation du personnel de la Société nationale des chemins de fer français ». (article 15 du Décret)*

Les conditions de cette mise à disposition ont été fixées par :

*\* une « **Convention-cadre relative à la mise à disposition d'agents de la SNCF auprès de la Caisse** » signée par l'entreprise publique et la nouvelle CPRP,*

*\* des **avenants de contrat individuels actant les modalités de « mise à disposition » des agents de la SNCF**, notamment des praticiens-conseils, travaillant jusqu'alors au sein de la CPRP SNCF et maintenus dans leur emploi afin d'assurer la pérennité de la gestion de la Caisse.*

Il y a lieu de souligner que sur la base de ces dispositions, les « praticiens-conseils » de la SNCF mis à la disposition de la nouvelle CPRP, tels que M. VERMANDE, restaient soumis aux dispositions de leur contrat de travail.

\* \*  
\*

En l'espèce, dès le **16 octobre 2007**, M. VERMANDE a expressément accepté, au travers de la signature d'un avenant à son contrat de travail, sa mise à disposition au sein de la CPRP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Dans le cadre de cette mise à disposition d'une durée indéterminée, en vigueur à ce jour, M. VERMANDE occupe le poste de « Médecin Conseil » au sein de la CPR de Tours et bénéficie d'une



rémunération mensuelle brute de 4.388,32 €.

\* \* \*  
\* \*  
\*

## **A°) SUR LA RÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE**

Dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, le chef d'entreprise est tenu de respecter un régime légal, éventuellement complété par les garanties supplémentaires en faveur du salarié issues de textes conventionnels ou du propre contrat de travail.

Ces limites du pouvoir disciplinaire s'appliquent notamment à la procédure à suivre et au choix de la sanction.

En ce qui concerne la procédure disciplinaire, le Conseil constatera que celle suivie en l'espèce est pleinement conforme aux textes applicables.

### **A.1°) SUR LE RESPECT DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L 1332-2 ALINÉA 4 (ANCIEN ARTICLE L 122-41) DU CODE DU TRAVAIL**

C'est de manière erronée tout d'abord que M. VERMANDE soutient que la mise à pied disciplinaire, qui lui a été notifiée **le 13 juin 2008**, serait intervenue tardivement au regard du délai d'un mois après l'entretien préalable, fixé par l'article L 1332-2 al. 4 du Code du travail.

En l'espèce, il ne saurait être fait grief à la SNCF d'un éventuel dépassement du délai légal dans la mesure :

- ✧ où ce dépassement (soit une notification de la mesure disciplinaire le 13 juin 2008 pour un entretien préalable en date du 21 avril 2008), ne trouve son origine que **dans la mise en œuvre d'une procédure imposée par une disposition conventionnelle** (Cass. Soc. 17 janvier 1990) et
- ✧ où lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire, **le délai d'un mois pour notifier la sanction ne court qu'à compter de l'avis rendu par cette instance** (Cass. Soc. 3 avril 1997 n°94-44575).
- ✧ où la mesure disciplinaire est **prise moins d'un mois après l'avis rendu par l'organisme disciplinaire** (Cass. Soc. 07 mai 1991, n° 88-43870).

A ce stade, il y a tout lieu de rappeler qu'en l'espèce, la notification de la sanction est intervenue **le 13 juin 2008**, suite à la réunion de la Commission de discipline le 15 mai 2008.

Le dépassement du délai d'un mois « suivant l'entretien préalable » est conforme au droit positif.

C'est dans ce sens qui s'est prononcé la Haute Cour dans une affaire similaire, en ces termes :

*« Attendu cependant que si, selon l'article L. 122-41 du Code du travail, la sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, ce dernier délai peut être dépassé lorsque l'employeur est conduit, en vertu de règles statutaires ou conventionnelles, à **recueillir l'avis d'un organisme disciplinaire**, dès lors qu'avant l'expiration de ce délai, le salarié a été informé de la décision de l'employeur de saisir cet organisme ; »*

(Cass. soc. 13 février 2001, n° 98-45912)

- C'est de manière fallacieuse, que M. VERMANDE, qui reconnaît au demeurant que **le délai de prescription peut être interrompu lorsque des dispositions conventionnelles ou statutaires prévoient la tenue d'une instance disciplinaire**, en ce qu'elles sont plus favorables au salarié,





n'hésite pas à soutenir :

- qu'aucune sanction ne lui aurait été notifiée avant le 15 juin 2008 ;
- qu'il n'aurait reçu notification de la sanction que lors de la réception de la lettre recommandée en date du 16 juin 2008
- dans ces conditions, la notification serait postérieure au délai d'un mois (qui commence à courir après l'avis rendu par l'organisme disciplinaire).

M. VERMANDE tente vainement de surprendre la religion du Conseil, en omettant de façon volontaire ou involontaire, de reconnaître :

- ▲ Qu'avant l'envoi de la lettre du 16 juin 2008, par laquelle il lui était uniquement précisé que la sanction serait appliquée du 7 au 11 juillet 2008 ;
- ▲ il s'était vu notifier, par lettre remise en main propre en date du 13 juin 2008 (soit 2 jours avant l'expiration du délai d'un mois), l'adoption d'une mise à pied disciplinaire de 5 jours à son encontre pour des faits de violation du secret professionnel.

Le requérant ne saurait nier toute valeur à cette notification au demeurant parfaitement régulière, pour les besoins de la cause, alors que l'envoi du 16 juin 2008 n'intervient pas dans l'appréciation du délai d'un mois prévu à l'article 1332-2 al. 4 (ancien article L.122-41) du Code du travail dès lors que la **décision sur le principe de la sanction** évoquée le 15 mai, avait été préalablement portée à sa connaissance par courrier du 13 juin 2008.

La lettre du 16 juin 2008, transmise postérieurement, a eu uniquement pour objet de déterminer les modalités pratiques de réalisation matérielle de la mise à pied arrêtée antérieurement, dans le respect des dispositions légales.

Le Conseil ne se laissera pas davantage abuser par les affirmations du requérant, visant à soutenir que la sanction qui lui aurait été notifiée uniquement par lettre du 16 juin 2008, serait nulle à défaut de motivation, alors qu'il a été pleinement établi que seule la lettre du 13 juin 2008, rédigée en ces termes, vaut notification :

**MISE A PIED DE 5 jours :**

*« **Non respect du secret professionnel** envers l'administration de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF.*

*Le Dr VERMANDE, médecin conseil, a **porté à la connaissance du Directeur de la CPR des éléments médicaux nominatifs relatifs à un affilié de la Caisse** dans une lettre recommandée qui lui a adressée le 1<sup>er</sup> mars 2008, en violation de l'article 104 du Code de déontologie médicale (article L 4217-104 du Code de la Santé publique) et de l'article 3 de son contrat de travail ».*

Là encore, ce moyen est inopérant.

Monsieur VERMANDE ne saurait donc valablement exciper d'une quelconque irrégularité de procédure.



A cet effet, il sied de constater que :

➤ Conformément à l'article 5 de la Convention Cadre :

- Monsieur VERMANDE a bénéficié des garanties disciplinaires prévues par son contrat de travail.

➤ Conformément à l'article 10 du Contrat de travail :

- L'intéressé, régulièrement convoqué à l'entretien préalable, s'est vu informer dès le 25 avril (soit 4 jours après l'entretien) de la saisine de la Commission de discipline ;
- M. VERMANDE a été entendu par la Commission de discipline, dont deux des membres avaient été désignés par le requérant lui-même, parmi les salariés de la CPRP (dont l'un obligatoirement praticien conseil), conformément à l'article 10 du Contrat de travail ;

**A.3°) SUR L'INAPPLICABILITE DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES SUR LES VOIES DE RECOURS**

A l'appui de sa demande, Monsieur VERMANDE fait état des dispositions du Chapitre 9 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son Personnel, prévoyant un réexamen du dossier, sur demande écrite transmise dans les 3 jours du prononcé de la sanction (article 5 paragraphe 1).

Or, il convient de rappeler que, contrairement à ce que laisse entendre Monsieur VERMANDE, les dispositions statutaires ne lui sont pas applicables.

En effet, Monsieur VERMANDE n'est pas un « Agent du cadre permanent de la SNCF », soumis aux dispositions du Statut des relations collectives.

Vainement, le demandeur se prévaut-il par conséquent des dispositions de ce texte.

Le requérant, qui n'est pas non plus un « Agent contractuel », n'est pas davantage fondé à se prévaloir des dispositions de la Directive RH 254, applicable au seul personnel contractuel de la SNCF.

On rappellera que les garanties disciplinaires applicables aux « praticiens-conseils », tels que Monsieur VERMANDE, restent fixées par leur contrat de travail (article 5 de l'avenant du 16 octobre 2007).

Or, le contrat de travail ne prévoyant pas d'appel ou de procédure de réexamen, c'est en parfaite connaissance de cause, que Monsieur VERMANDE s'abstenu de présenter de demande en ce sens.

Par conséquent, aucune irrégularité formelle n'a affecté en l'espèce la procédure dont le requérant a fait l'objet.

\*  
\* \*

**Les dispositions contractuelles et collectives ayant été exactement respectées, Monsieur VERMANDE sera débouté de l'intégralité de ses demandes.**



## **B°) LES FAITS REPROCHÉS SONT ÉTABLIS ET JUSTIFIAIENT PLEINEMENT LA MESURE DISCIPLINAIRE**

- Dans un courrier recommandé en date du 1<sup>er</sup> mars 2008, M. VERMANDE, Médecin Conseil, a exposé à M. BUFFIN, Directeur de la CPR, les « *motifs médicaux* » qui avaient conduit un affilié (M. VARIN) à demander la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie.
- Or, moins de 2 jours avant, M. VERMANDE, avait également informé par courrier électronique du 26 février 2008, M. Philippe GAUFRES, Directeur adjoint de la CPR, des « *motifs médicaux* » qui avaient conduit un autre affilié (M. RUAUX), à faire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

\*  
\* \*

Le Conseil constatera que ces faits constituent des manquements graves aux **obligations contractuelles** auxquelles est soumis M. VERMANDE, eu égard à la nature de son activité professionnelle.

En effet, le contrat de travail de M. VERMANDE prévoit expressément que :

*« Le praticien conseil exerce le contrôle médical des bénéficiaires du régime spécial de Sécurité Sociale du personnel de la SNCF, dans les conditions fixées aux articles 18 (Actifs) et 22 (Retraités) du Règlement Intérieur de la Caisse de prévoyance et **dans le respect de l'article R 315-1 du Code de la Sécurité Sociale.** » (article 2 : MISSIONS)*

*« Le praticien conseil exerce son activité **dans le respect de règles du Code de déontologie médicale** et en particulier des articles 11, 12, 13, 75, 80, 81, 82 et 83 de ce code ou des articles 5, 6, 45, 46, 47 et 48 du Code de déontologie des Chirurgiens dentistes. » (article 3 : DEONTOLOGIE)*

M. VERMANDE, en tant que professionnel de santé est soumis au respect du secret médical, conformément à l'article R 1110-4 du Code de la santé publique rédigé en ces termes :

*« Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et 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 santé, de tout membre du personnel de ces établissements ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. **Il s'impose à tout professionnel de santé, ainsi qu'à tous les professionnels intervenant dans le système de santé** ».*

Le demandeur ne saurait ignorer en sa qualité de Médecin Conseil, l'étendue du secret médical, particulièrement en ce qui concerne les limites de la communication des données de santé à caractère personnelle, qu'il s'agisse d'une communication entre médecins, ou comme en l'espèce, de la transmission d'information à des non-médecins.

De jurisprudence constante, le secret médical revêt un **caractère général et absolu** :

*« L'obligation du secret professionnel s'impose aux médecins comme un devoir de leur état. Elle est générale et absolue et il n'appartient à personne de les en affranchir ». (Cass. crim. 8 mai 1947, arrêt Degraene)*



qui s'impose à l'égard d'autres médecins (dès lors qu'ils ne concourent pas à un acte de soins), à l'égard de personnes elles-mêmes tenues au secret professionnel et même devant le juge, ne pouvant être dérogé que par la loi (le malade ne pouvant pas lui-même délier le médecin de son obligation de secret).

- Le requérant qui ne conteste pas les faits reprochés, tente vainement de justifier la violation du secret professionnel dont il était dépositaire, et de ce fait de réduire la gravité des manquements constatés, en invoquant :
  - soit la nécessité de se justifier auprès du Directeur de la Caisse à la suite des interpellations de sa hiérarchie,
  - soit l'existence des prétendues défaillances de la Caisse dans le traitement des dossiers litigieux.

Or, M. VERMANDE qui ne justifie pas au demeurant s'être référé à son Médecin Chef sur ces éventuelles défaillances, n'aurait pas été, pour autant, dispensé de respecter les obligations que son contrat l'imposaient en matière de secret professionnel.

Rappelons que M. VERMANDE est contractuellement soumis au respect de l'article L 315-1 du Code de la sécurité sociale, qui stipule :

***« Les praticiens-conseils du service du contrôle médical et les personnes placées sous leur autorité n'ont accès aux données de santé à caractère personnel que si elles sont strictement nécessaires à l'exercice de leur mission, dans le respect du secret médical. »***

L'article L 315-1 du Code de la Sécurité sociale, autorise certes au Médecin Conseil à recevoir de la part du médecin traitant, au nom du principe du « *secret partagé* », des renseignements indispensables sur la pathologie du patient.

Mais, même dans le cadre de cette dérogation, l'échange de renseignements n'est autorisé qu'à la condition que ces renseignements ne soient communiqués **qu'au médecin-conseil nommé désigné, sous pli confidentiel, et non au service de contrôle.**

Dès lors, la transmission en l'espèce, par courrier (postal ou électronique) d'informations d'ordre médical à deux membres d'un service administratif, qui plus est non-médecins et étrangers au service du contrôle médical, constitue indéniablement un manquement flagrant à l'obligation de respecter le secret médical reposant sur M. VERMANDE.

C'est pourquoi eu égard à la gravité des faits, il a été décidé de déférer celui-ci devant la Commission de discipline.

Les faits sont donc parfaitement avérés.

- C'est manifestement à tort, que M. VERMANDE soutient qu'aucune violation du secret médical ne peut lui être reprochée, à défaut de la saisine préalable du Conseil National de l'Ordre de médecins, seul à pouvoir décider « *si la conduite d'un médecin est contraire au Code de déontologie médicale* ».

Or, il y a lieu de rappeler que la mesure disciplinaire repose sur le non-respect par M. VERMANDE des obligations contractuelles.

La SNCF, en prononçant une mesure disciplinaire, a fait un usage normal de son pouvoir disciplinaire, lequel fait partie des prérogatives de tout employeur.

L'employeur qui détient le pouvoir de sanctionner un salarié qui n'a pas respecté son obligation de discrétion, en divulguant des informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, peut d'autant plus sanctionner un salarié qui méconnaît son obligation **de respecter le**





**secret médical, qu'il s'agit de la violation d'un principe ayant une portée absolue.**

A ce sujet, la Haute Cour a déjà estimé que le licenciement pour faute grave d'une salariée « astreinte, par l'exercice de sa profession, au secret professionnel » qui avait produit dans le cadre d'un différend disciplinaire, des documents médicaux d'une cliente, était justifié (Cass. soc. 28 avril 2000, n° 97-45905). Et ceci alors que la saisine du Conseil de l'Ordre des médecins n'a nullement été évoquée.

\* \* \*

En l'espèce, une sanction disciplinaire significative s'imposait d'autant que les manquements reprochés sont de nature à être également sanctionnés pénalement, en vertu de l'article 226-13 du Code pénal :

*« La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende ».*

La sanction infligée à Monsieur VERMANDE était dès lors parfaitement justifiée et proportionnée à la gravité de faits qui lui étaient reprochés et ne saurait être annulée.

### **PAR CES MOTIFS**

*Vu l'article L 1332-2 al 4 du Code du travail ;*

*Vu le Décret du 7 mai 2007 relatif à la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français;*

*Vu l'article 5 de la Convention Cadre relative à la mise à disposition des agents SNCF auprès de la CPRP ;*

*Vu le contrat de travail signé le 17 décembre 1993, le 24 juin 1994 et l'avenant en date du 16 octobre 2007 ;*

- **DIRE et JUGER** la sanction régulière et bien fondée ;

En conséquence,

- **DEBOUTER** M. VERMANDE de l'ensemble de ses demandes ;
- **CONDAMNER** M. VERMANDE à verser 500 euros au titre de l'article 700 du CPC ;
- **CONDAMNER** M. VERMANDE aux dépens éventuels.

**SOUS TOUTES RESERVES**

