

Le service de santé au travail doit-il tenir un registre des cas de RPS ?

Réponse courte

Non. Aucune disposition n'impose au service de santé au travail (SST) de tenir un **registre nominatif** des cas de risques psychosociaux, et un tel registre serait même **interdit** : il porterait atteinte au secret médical et à la protection des données à caractère personnel.

Les informations relatives à un cas individuel de RPS sont consignées uniquement dans le **dossier médical** du salarié concerné, couvert par le secret médical. Le SST peut en revanche établir des **statistiques anonymisées** — fréquence, typologie, tendances — à des fins de prévention, dès lors qu'elles ne permettent aucune identification, et les restituer dans son rapport annuel. Toute transmission d'une information individuelle à l'employeur suppose le **consentement exprès** du salarié ou un cas expressément prévu par la loi ; à défaut, elle engage la responsabilité pénale de son auteur.

Définition

Le **service de santé au travail (SST)** est un organisme agréé chargé de la surveillance de la santé des salariés et de la prévention des risques professionnels, régi par la loi modifiée du 17 juin 1994. Il intervient lors des visites médicales, des analyses de poste et des actions de prévention.

Les **RPS** regroupent les risques pour la santé mentale, physique et sociale liés au travail (stress, harcèlement, épuisement). Leur traitement par le SST est encadré par le secret médical.

Conditions d'exercice

L'action du SST sur les RPS s'exerce dans les limites strictes du secret médical.

Élément	Détail
Mission	Identification des facteurs de RPS, recommandations à l'employeur, participation à l'évaluation des risques
Secret médical	Toute donnée individuelle de santé est confidentielle (art. 458 du Code pénal)
Pas de substitution	Le SST ne gère pas les situations individuelles à la place de l'employeur
Consignation	Information individuelle uniquement dans le dossier médical du salarié

Modalités pratiques

Le partage entre données individuelles protégées et données collectives exploitables structure la pratique.

Aspect	Détail
Registre nominatif	Interdit (secret médical, protection des données)
Dossier médical	Réceptacle unique des éléments individuels relatifs aux RPS
Statistiques	Données collectives anonymisées, sans identification possible
Rapport annuel	Tendances et recommandations générales, jamais de cas individuels

Pratiques et recommandations

La tentation, pour une entreprise soucieuse de « piloter » ses RPS, est de demander au SST un suivi nominatif des salariés fragilisés — qui a consulté, pour quel motif. C'est précisément ce que le secret médical interdit, et un SST qui y consentirait s'exposerait, comme l'employeur demandeur, à des sanctions pénales. La bonne pratique inverse le raisonnement : ce n'est pas la liste des personnes qui éclaire la prévention, mais la **lecture agrégée** — quels services, quels facteurs, quelles tendances.

L'outil utile n'est donc pas un registre, mais le **rapport anonymisé** du SST, croisé avec les indicateurs internes (absentéisme, turnover). Il permet d'agir sur les causes sans jamais nommer les personnes, et protège l'entreprise autant que les salariés. Vouloir le nom derrière le chiffre, c'est convertir un outil de prévention en risque juridique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 17 juin 1994	Services de santé au travail : missions et organisation
Art. <u>L.321-1</u>	Protection de la santé des salariés, surveillance médicale et prévention
Art. 458 du Code pénal	Secret médical
Loi du 1er août 2018 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel, données de santé

Le SST ne doit jamais constituer de registre nominatif des cas de RPS. Toute violation du secret médical ou des règles de protection des données expose à des sanctions pénales, disciplinaires et administratives.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.