

Puis-je avoir des informations sur la durée probable de l'absence du salarié ?

- Version Employeur -

Lorsqu'il est de longue durée ou qu'il se répète régulièrement, l'arrêt maladie d'un salarié peut être source de désorganisation et de gêne, en particulier pour une petite entreprise. Dans ce cas, il est légitime, pour un employeur, de se poser la question de la durée prévisible d'une absence pour maladie, dans l'optique de permettre à l'entreprise de prévoir et d'adapter son organisation. Mais peut-on légalement obtenir cette information ?

>>> L'arrêt de travail précise une durée d'absence

Lorsque le médecin rédige un arrêt de travail, celui-ci précise une durée qui est portée sur les 3 volets de l'arrêt. Le volet 3, celui que reçoit l'employeur sous 48 heures, inclut cette durée, mais ne précise rien sur la nature de la maladie, ou si cet arrêt pourrait être éventuellement prolongé.

De ce fait, l'employeur peut se poser la question de la durée probable de l'absence du salarié, au-delà de celle indiquée sur l'arrêt de travail. S'agit-il d'un problème de santé aigu qui sera résolu à la fin de l'arrêt de travail (ou peu après) ou d'une maladie grave ou chronique qui pourrait entraîner une absence de longue durée, intermittente ou continue ?

>>> Que dit la loi ?

Un salarié n'a absolument aucune obligation légale de révéler la durée probable de son absence, au-delà de celle indiquée sur le volet 3. De plus, dans le cadre de l'entreprise, aucune personne n'a le droit d'exiger cette information : ni le supérieur hiérarchique, ni les équipes des ressources humaines, ni les délégués du personnel.

>>> L'employeur peut-il demander des informations au médecin du travail ?

Comme tout médecin, le médecin du travail doit respecter le code de déontologie et le secret médical vis-à-vis de son patient. Dans le cadre de ses échanges avec l'employeur, le médecin du travail ne fait état que de l'aptitude ou de l'inaptitude du salarié sans indication de diagnostic, ni de durée possible d'absence.

L'employeur ne peut en aucun cas demander des informations sur la santé du salarié, ni consulter son dossier médical. Cette interdiction vaut pour le médecin du travail, le médecin traitant du salarié ou tout autre professionnel de santé ou médico-social amené à intervenir auprès du salarié.

>>> Pourquoi le salarié aurait-il intérêt à ne pas évoquer la durée probable de son absence ?

La question du risque d'en parler se pose essentiellement pour les maladies graves ou potentiellement de longue durée. Indiquer que l'on va subir une intervention chirurgicale sans gravité (sans forcément en préciser le type ou la cause) n'aura probablement aucune conséquence négative sur l'avenir professionnel de la personne malade, ni sur ses relations avec ses collègues.

Par contre, l'annonce d'une absence qui risque de se prolonger peut avoir des conséquences négatives et peut modifier profondément la manière dont le salarié sera perçu, à la fois par ses supérieurs hiérarchiques mais aussi par les membres de son équipe. Il est difficile de prévoir la façon dont chacun réagit à l'annonce d'une maladie grave ou de longue durée.

>>> Pourquoi certains salariés choisissent-ils d'en parler ?

Donner des informations sur la durée estimée de son absence relève de la décision du salarié concerné, selon les bénéfices et les risques qu'il perçoit.

Pour certaines personnes, la culpabilité d'avoir laissé leurs collègues se débrouiller de la situation créée par la maladie est telle qu'elle les empêche d'avoir l'esprit suffisamment libre pour concentrer toute leur attention et leur énergie sur les soins et la prise en charge. Elles choisissent donc d'être transparentes, sans pour autant forcément révéler la cause de leur absence. De plus, cela peut éviter les rumeurs ou les situations compliquées.

Dans tous les cas, l'information donnée volontairement à l'entreprise devrait se limiter aux éléments nécessaires pour qu'elle s'adapte au mieux à l'absence.

En conclusion, les informations sur la durée probable de l'absence (au-delà de la durée indiquée sur l'arrêt de travail) peuvent être spontanément communiquées par le salarié, mais il n'est pas souhaitable de chercher à les obtenir.

Sources

Ligne Santé Info Droits

<https://www.france-assos-sante.org/sante-info-droits/>

« Maladies chroniques et emploi », AIDES, 2006

http://www.mnt.fr/wp-content/uploads/2014/03/Maladies_chroniques_Guide_pratique_2013.pdf