

Dois-je indiquer la durée probable de mon absence pour maladie ?

- Version Salariés -

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, et si cette information est disponible, le salarié malade peut se poser la question de fournir des informations sur la durée prévisible de son absence pour maladie, dans l'optique de permettre à l'entreprise de prévoir et d'adapter son organisation pendant son absence.

>>> 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 le salarié doit envoyer à son 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.

Ceci étant posé, donner des informations sur la durée estimée de son absence relève de la décision du salarié concerné, selon les bénéfices et les risques de la diffusion de cette information.

>>> Mon 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.

>>> Quels sont les risques d'en parler ?

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. Dans ce cas, mieux vaut agir avec prudence en appuyant sa décision sur son ressenti de l'ambiance au sein de l'entreprise, de la nature et la qualité de ses relations professionnelles, de l'exemple d'autres salariés malades par le passé, etc. Même si l'on veut « bien faire » en étant le plus transparent possible, il convient de rester extrêmement prudent. L'annonce d'une absence potentiellement durable risque de modifier profondément la manière dont vous serez perçu(e), à la fois par vos supérieurs hiérarchiques mais aussi par les membres de votre équipe. Il est difficile de prévoir la façon dont chacun réagit à l'annonce d'une maladie grave ou de longue durée.

>>> Quels sont les bénéfices d'en parler ?

Les bénéfices d'en parler sont d'abord ressentis par l'entreprise qui peut ainsi s'adapter à votre absence. De plus, cela peut éviter les rumeurs, les situations compliquées, les problèmes avec la hiérarchie, ou de ressentir de la culpabilité.

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. Dans ce cas, mieux vaut être transparent, sans pour autant révéler la cause de l'absence. L'information donnée à l'entreprise devrait se limiter aux éléments nécessaires pour qu'elle s'adapte au mieux à votre absence.

Sources

Ligne Santé Info Droits

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

« Faut-il déclarer son handicap ou sa maladie ? »

<http://www.handipole.org/spip.php?article5>

« Maladies chroniques et emploi », AIDES, 2006

[http://www.mnt.fr/wp-content/uploads/2014/03/
Maladies_chroniques_Guide_pratique_2013.pdf](http://www.mnt.fr/wp-content/uploads/2014/03/Maladies_chroniques_Guide_pratique_2013.pdf)

Articles L. 1226-5, L. 1132-1, R. 4624-20, R. 4623-1 et R. 4624-21 du Code du travail