

Puis-je demander la raison d'un arrêt de travail ?

- Version Employeur -

Lorsqu'on est employeur, en particulier d'une petite entreprise, l'arrêt maladie d'un salarié peut être source de désorganisation et de gêne, en particulier lorsqu'il s'agit d'un arrêt de longue durée ou qui se répète régulièrement. La tentation est alors grande d'en savoir un peu plus dans l'optique de prévoir et d'adapter l'organisation de l'entreprise, afin de compenser l'absence du salarié malade.

>>> Que dit la loi ?

Un salarié n'a absolument aucune obligation légale de révéler son état de santé, le motif d'un arrêt maladie ou la durée probable d'une absence (au-delà de celle indiquée sur le volet 3 de l'arrêt de travail).

De plus, dans le cadre de l'entreprise, aucune personne n'a le droit d'exiger des informations sur la santé d'un salarié : ni le supérieur hiérarchique, ni les équipes des ressources humaines, ni les délégués du personnel.

Pour cette raison, face à une demande de ce type, le salarié peut mentir sur son état de santé sans aucun risque légal. La question étant illégale, la réponse n'a aucune valeur juridique.

>>> Puis-je demander des précisions 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 de l'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.

>>> Puis-je néanmoins entrer en contact avec le salarié malade ?

Rien n'empêche l'employeur de contacter le salarié malade, mais cela ne doit pas être dans le but de connaître les raisons de son arrêt maladie ou s'il s'agit d'une situation amenée à durer.

Par ailleurs, l'employeur ne peut ni exiger ni accepter une collaboration professionnelle du salarié pendant son arrêt maladie, fut-elle ponctuelle. La jurisprudence a condamné les employeurs qui sollicitaient de manière répétée un salarié malade pour obtenir des informations nécessaires à la continuité de l'activité de l'entreprise.

L'employeur est néanmoins en droit d'obtenir la restitution des outils professionnels en possession du salarié malade (téléphone mobile, ordinateur, dossiers, etc.). Il peut également exiger la communication des informations et codes d'accès, mais en aucun cas demander de réaliser une prestation de travail à domicile.

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

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