

Dois-je préciser la raison de mon arrêt 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. La tentation est alors grande pour l'employeur 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. Comment réagir face à une demande de ce type ?

>>> Que dit la loi ?

Un salarié n'a absolument aucune obligation légale de révéler son état de santé ou le motif d'un arrêt maladie. D'ailleurs, le volet 3 de l'arrêt de travail, celui qui doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt, ne précise aucune information d'ordre médical.

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.

>>> 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 ou de durée possible de l'absence, au-delà de celle indiquée sur l'arrêt de travail.

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.

>>> Mon employeur peut-il néanmoins me contacter ?

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.

Par ailleurs, l'employeur ne peut ni exiger ni accepter une collaboration professionnelle du salarié pendant son arrêt maladie, fut-elle ponctuelle. De plus, les sollicitations de l'employeur ne doivent pas être répétées. La jurisprudence a condamné les employeurs qui sollicitaient de

manière répétée un salarié malade afin d'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