

## En tant qu'employeur, puis-je parler de la maladie d'un salarié ?

- Version Employeur -

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, l'employeur peut parfois avoir été mis au courant de la cause de l'arrêt par le salarié lui-même (seul habilité à révéler cette information). Dans ce cas, il peut se poser la question d'évoquer l'état de santé du salarié avec ses collègues, par exemple pour planifier ensemble les moyens de s'adapter à son absence. En a-t-il le droit ?

### >>> Que dit la loi ?

Dans le cadre de l'entreprise, aucune personne n'a le droit d'exiger des informations sur la santé d'un collègue : ni le supérieur hiérarchique, ni les équipes des ressources humaines, ni les délégués du personnel. Mais dans certains cas, le salarié peut décider, en toute liberté, de préciser à son employeur les raisons de son arrêt maladie et, éventuellement, la durée probable de son absence. Mais il n'a absolument aucune obligation légale de le faire.

Cette information peut également être révélée lorsque le salarié, soutenu par le médecin du travail, demande un aménagement de son poste de travail, lors du retour à l'activité. Néanmoins, dans ce contexte, seules les limitations engendrées par la maladie sont exposées, sans obligation de préciser la maladie qui en est la cause.

### >>> Respecter les règles de base de la confidentialité

Même si l'employeur n'est pas tenu au secret professionnel au même titre qu'un professionnel de santé, il se doit de respecter les règles élémentaires de la confidentialité. En particulier, il ne devrait pas révéler des informations sur la santé du salarié absent sans que celui-ci ait formellement exprimé son accord écrit, à la fois sur la nature et le périmètre de l'information qui sera communiquée, mais aussi sur les personnes auprès desquelles cette information sera divulguée.

### >>> Prévenir d'éventuelles fuites d'information

Si, avec l'accord du salarié malade, l'employeur ou le supérieur hiérarchique informe certains collègues afin de planifier les mesures destinées à prévenir la désorganisation du travail, il est indispensable qu'il rappelle aux collègues en question l'importance de la confidentialité et le souhait éventuel du salarié que l'information ne s'échappe pas de ce cercle restreint.

Si l'une des personnes informées ne respecte pas la confidentialité et en parle à d'autres personnes, collègues ou clients, il faut agir rapidement avant que la situation s'aggrave

ou dégénère. Il peut être nécessaire de parler à cette personne et de lui expliquer pourquoi cette attitude est nuisible (si elle a agi sans penser à mal), voire d'effectuer un rappel à l'ordre lorsqu'on soupçonne une intention de nuire.

### >>> En pratique, comment en parler ?

L'annonce d'une maladie de moyenne ou longue durée auprès des collègues du salarié devrait se faire avec quelques précautions de base, surtout lorsque cette maladie a une image très négative (cas du cancer, par exemple). En effet, les autres salariés ne sont pas forcément préparés à recevoir cette nouvelle et peuvent avoir des réactions extrêmes. Il est préférable de préparer cette annonce en amont, avec le salarié malade, afin de trouver ensemble la manière la plus adaptée à la sensibilité des personnes présentes et aux préférences de la personne touchée par la maladie.

---

### 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](#)

« Guide parcours de santé des personnes malades chroniques », Impatients Chroniques et Associés, 2019

<https://www.endofrance.org/wp-content/uploads/2019/10/guide-parcours-de-sante->

[des-personnes-malades-chroniques-edition-2019.pdf](#)