

## **La question de la semaine : appel téléphonique au domicile du salarié en arrêt maladie : l'employeur en a-t-il le droit ?**

En premier lieu, il faut préciser qu'aucune disposition légale n'interdit à l'employeur de prendre des nouvelles de son salarié absent. Au contraire, un tel contact s'inscrit plutôt dans une démarche positive et constitue le signe que l'employeur se soucie de la santé de ses collaborateurs.

En deuxième lieu, la continuité du service et le maintien du bon fonctionnement de l'entreprise peuvent justifier que l'employeur ait besoin de renseignements d'ordre professionnel et de passer un appel téléphonique au salarié en arrêt maladie. Bien évidemment, ce type d'appel téléphonique n'est pas interdit, à condition toutefois que l'employeur respecte un certain nombre de règles vis-à-vis du salarié en arrêt maladie, relevant le plus souvent du pur bon sens. En particulier, il évitera de l'appeler trop fréquemment.

Ainsi, l'employeur veillera à n'appeler qu'aux heures de travail habituelles du salarié et tiendra compte des heures de sorties libres indiquées sur les arrêts de travail de son collaborateur. Il devra être modéré et faire preuve de tact dans ses propos.

Ensuite, l'appel de l'employeur ne devra pas viser à demander au salarié d'accomplir une tâche professionnelle. En effet, durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu, et le salarié se trouve dispensé de fournir sa prestation de travail. Mais de surcroît, le fait de travailler pendant l'arrêt maladie indemnisé peut constituer une fraude exposant le salarié et l'employeur à des sanctions.

Pour la jurisprudence, il n'en reste pas moins que l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de son employeur subsiste pendant l'arrêt maladie. Cette obligation justifie que l'employeur puisse lui demander de lui restituer les documents ou éléments matériels indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise (codes d'accès à l'ordinateur, fiches clients, etc.).

Plus important encore, si l'arrêt maladie dispense le salarié de son obligation de fournir sa prestation de travail, elle ne le dispense pas de restituer les éléments matériels qu'il détient ni de lui fournir ses codes professionnels personnels. De sorte que le refus du salarié est susceptible de caractériser une faute justifiant son licenciement.

Mais, s'il est tout à fait compréhensible que, pour la bonne marche du service, l'employeur puisse le contacter pour recueillir des informations importantes et urgentes, des appels intempestifs seront moins acceptés par le salarié, dont le contrat est suspendu par la maladie et n'a donc pas, à ce titre, de prestation de travail à fournir. Il pourra ainsi reprocher une forme de harcèlement à son employeur.

L'employeur doit donc s'abstenir de porter atteinte à la vie privée du salarié, et s'il sent une hostilité, voire une simple réticence du salarié dans le fait d'être contacté par l'entreprise, alors il sera bien inspiré de ne plus le contacter.