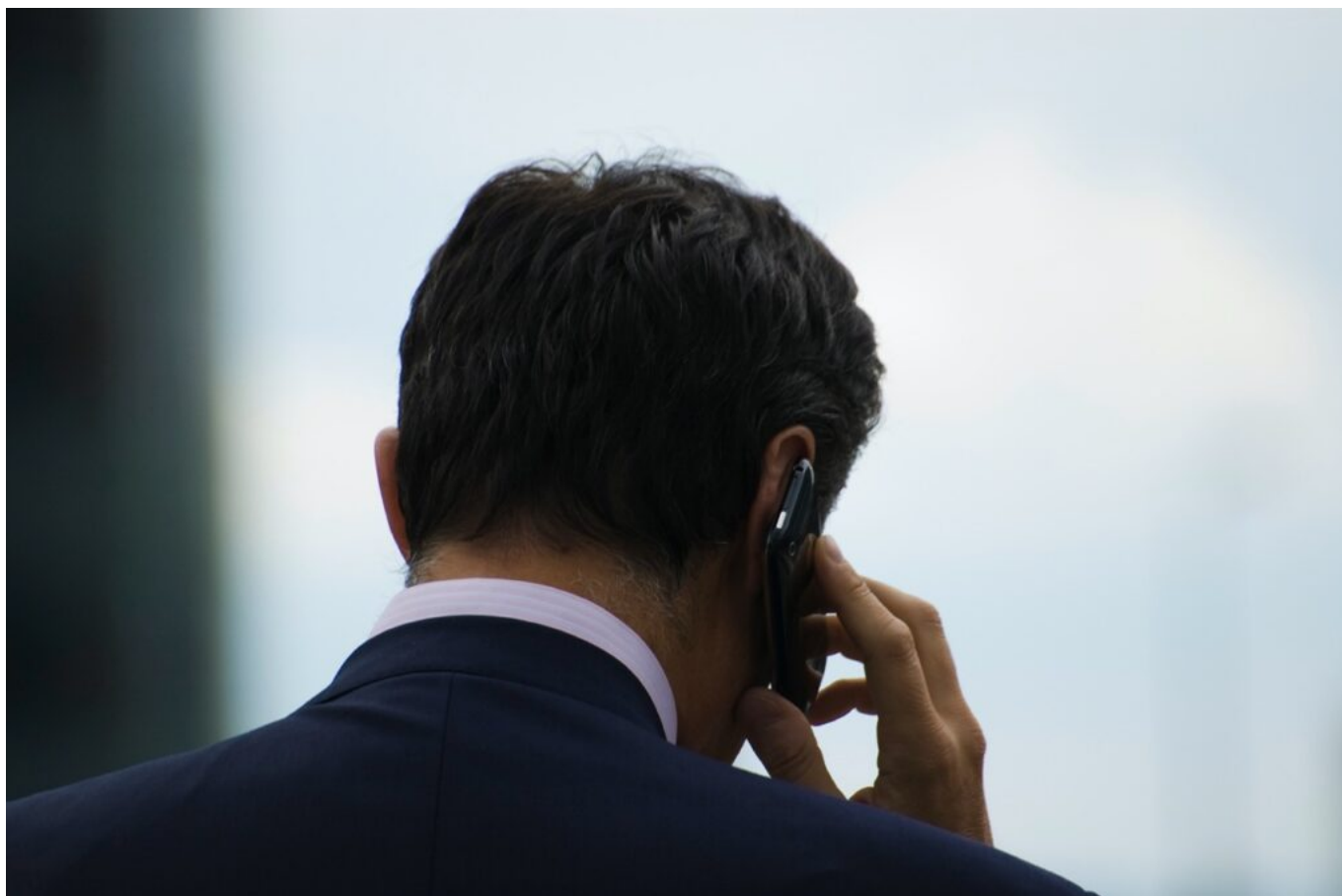


Un employeur a-t-il le droit de contacter le médecin traitant d'un salarié ?



Dans un arrêt rendu le 10 décembre, la Cour de cassation se prononce sur la possibilité ou non pour un employeur de contacter le médecin traitant d'un salarié.

Un employeur sollicite le médecin traitant de son salarié pour obtenir des informations sur les dates d'un arrêt maladie. Ce dernier est par la suite licencié en partie en raison des informations communiquées. Il décide de saisir la juridiction prudhomale.

La cour d'appel retient que l'employeur a méconnu le droit à la vie privée du salarié car le secret médical doit recouvrir l'ensemble des informations concernant la personne. L'employeur n'était donc pas légitime à contacter le médecin traitant de ce dernier, même si cela concernait l'échange d'informations administratives. La cour d'appel constate que certaines informations données étaient soulignées dans la

Écrit par le 4 juin 2026

lettre de licenciement. Elle condamne la société et juge le licenciement nul.

L'employeur se pourvoit en cassation. Il indique ne pas avoir porté atteinte à la vie privée du salarié en contactant son médecin traitant. De plus, il précise que le licenciement ne se basait pas directement sur les informations recueillies auprès du médecin du travail.

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu en appel et déclare le licenciement nul. Elle se fonde sur l'article 9 du code civil pour indiquer que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant ». Ainsi, en contactant le médecin traitant et en violant le secret médical, l'employeur viole nécessairement l'une des libertés fondamentales du salarié, à savoir le droit au respect de sa vie privée.

Dans ce type de cas, l'employeur peut contacter l'Assurance maladie et demander qu'un contrôle soit effectué. Il peut également solliciter le médecin du travail « pour toute question concernant l'état de santé de ses salariés. »

Hausse de l'absentéisme en 2024 : un signal d'alerte pour les entreprises

Ecrit par le 4 juin 2026



WTW en France présente les résultats de la 7ème édition de son Baromètre sur l'absentéisme dans le secteur privé. Cette enquête a été réalisée à partir de l'étude de près de 2000 entreprises représentant plus de 430 000 salariés sur une période de 5 ans.

L'année 2024 a marqué une nouvelle hausse du taux d'absentéisme, pour atteindre 5,1%. Contrairement aux années précédentes, la fréquence des arrêts diminue mais la temporalité de ces derniers augmente. Par ailleurs, les risques psychosociaux restent la première cause d'arrêts longs.

Un absentéisme en hausse continue

Avec un taux global de 5,1%, l'absentéisme progresse de +3% par rapport à 2023. Si la fréquence des arrêts diminue légèrement, leur durée moyenne s'allonge, atteignant désormais 24,1 jours. Près de 35% des salariés se sont arrêtés au moins une fois dans l'année, un chiffre en constante augmentation depuis 2020.

94% des arrêts sont dus à la maladie. Si les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles représentent seulement 6% des arrêts, ils contribuent pour 17% à l'absentéisme, compte tenu d'une durée d'absence plus de 3 fois plus longue (71 jours contre 21 jours pour la maladie). Les secteurs du

Écrit par le 4 juin 2026

transport, de la construction, de la santé et de la restauration restent les plus touchés par les accidents de travail.

En 2024, 6% des arrêts dépassent 90 jours et le poids de ces arrêts de longue durée est passé de 48% en 2019 à 57% en 2024. Cette hausse des arrêts de longue durée, explique en partie l'augmentation de près de 3% de la durée moyenne par arrêt (24,1 jours contre 23,3 jours en 2023).

Les risques psychosociaux (RPS) restent la première cause d'arrêts longs, représentant 36% de ces arrêts en 2024 (vs. 32% en 2023) et contribuent à l'augmentation du taux d'absentéisme.

Des disparités selon les populations et les secteurs

Les femmes, surreprésentées dans les secteurs à forte sinistralité, affichent un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes ; respectivement à 6,1% et 4,5 % en 2024 (contre 5,9% et 4,4 % en 2023).

Les jeunes salariés (20-30 ans) présentent la fréquence d'arrêt la plus élevée (1,9 contre 1,6 pour les 60-70 ans), souvent pour des motifs d'ordre psychologique. En revanche, les collaborateurs seniors affichent la durée moyenne par arrêt la plus élevée (33,3 jours pour les 50-60 ans et 44,5 jours pour les 60-70 ans), avec des pathologies plus lourdes et un temps de récupération plus long.

Seule la catégorie socio-professionnelle des « professions intermédiaires » a vu son taux d'absentéisme baisser en 2024 (4,5% contre 4,59% en 2023). La catégorie des « ouvriers » présente une nouvelle fois le taux d'absentéisme le plus élevé (7,37%) devant celle des « employés » (6,79%). A noter que, si les « cadres » ont le taux d'absentéisme le plus faible (2,37%), c'est aussi la plus forte hausse, en partie expliquée par une augmentation de plus d'un jour de la durée moyenne pour chaque arrêt (20,2 jours contre 19 jours en 2023).

La nature du contrat a une grande importance sur le taux d'absentéisme des salariés : les salariés en CDD (2,3%) ont un absentéisme plus de 2 fois moindre que ceux en CDI (5,3%). En revanche nous observons que la fréquence est en hausse depuis 3 ans.

Le top 3 des secteurs d'activité avec le taux d'absentéisme le plus élevé demeure inchangé : la santé et l'action sociale (8,5% vs. 8,07% en 2023), l'hébergement et la restauration (8% vs. 7,87% en 2023), ainsi que le transport et l'entreposage (6,8% vs. 6,42% en 2023).

La région des Hauts-de-France affiche le taux d'absentéisme (6,56%), la prévalence (39,1% des salariés ayant eu au moins un arrêt dans l'année) et la durée moyenne des arrêts (27,6 jours) les plus élevés. Le Grand-Est est en seconde position avec un taux d'absentéisme de 6,42%.

Un coût considérable pour les entreprises et les assureurs

L'absentéisme représente un poids économique majeur pour les entreprises françaises, avec un coût estimé à plus de 120 milliards d'euros par an. Cette somme englobe à la fois les charges directes (indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, maintien de salaire, prestations de prévoyance)

Ecrit par le 4 juin 2026

et les coûts indirects (désorganisation des équipes, perte de productivité, surcharge de travail, dégradation de la marque employeur). La réforme entrée en vigueur en avril 2025, qui plafonne les IJSS à 1,4 SMIC, renforce encore la pression financière sur les entreprises et les assureurs.

Au-delà du maintien de salaire et de la désorganisation interne, l'absentéisme peut également entraîner une augmentation de la charge supportée par les régimes de prévoyance. Plusieurs facteurs y contribuent :

- un nombre plus important d'arrêts dépassant la franchise prévue par les contrats ;
- une prise en charge plus longue liée à l'allongement de la durée des arrêts longs ;
- une hausse des indemnités journalières complémentaires, en lien avec l'augmentation des salaires.

Ces évolutions pourraient conduire les assureurs à revoir à la hausse les taux de cotisation. Afin de répondre à ces enjeux, les employeurs semblent orienter leur stratégie sur la prévention plutôt que sur le curatif. En effet, depuis la pandémie, les employeurs intègrent de plus en plus le bien-être des collaborateurs dans la stratégie RH, constatant notamment un effet direct sur la performance de l'entreprise. Un exemple concret : dans le secteur de la construction, historiquement touché par un fort absentéisme, une politique active de prévention (équipements modernisés, référents sécurité, formation) a permis de faire durablement baisser les arrêts de travail. Résultat : un taux d'absentéisme réduit à 4,2% en 2024, malgré des risques métiers toujours présents.

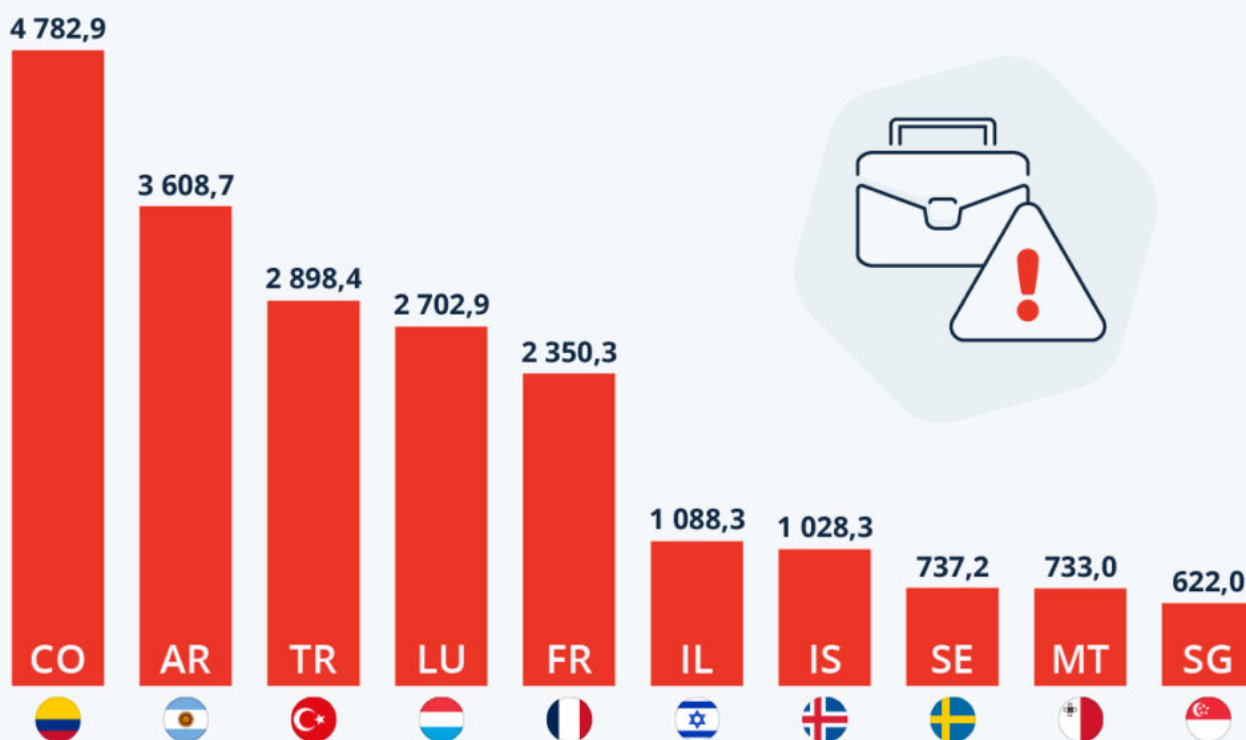
« La hausse de l'absentéisme en 2024 est bien plus qu'un indicateur social : c'est un signal d'alarme pour les entreprises. Frappant toutes les générations, tous les secteurs et tous les niveaux hiérarchiques, il révèle un besoin urgent de repenser l'organisation du travail, d'écouter les salariés et d'investir durablement dans la prévention et la qualité de vie au travail », constate [Noémie Marciano](#), Directrice de l'activité Assurance de personnes de WTW en France.

Accidents du travail : la France mauvaise élève

Ecrit par le 4 juin 2026

Accidents du travail : la France mauvaise élève

Nombre d'accidents du travail non mortels recensés
pour 100 000 travailleurs en 2023



Source : Organisation internationale du travail



statista

Le gouvernement cherche à revoir les règles des [arrêts maladie](#) dans la fonction publique. Parmi les mesures envisagées figure une extension du délai de carence chez les fonctionnaires de un à trois jours. Il serait alors aligné avec celui du secteur privé. Le gouvernement espère ainsi économiser 289 millions d'euros. Chez les fonctionnaires, le projet est décrié : après une journée de mobilisation le 29 octobre, les syndicats de la fonction public hospitalière ont appelé à la grève à partir du 4 novembre, et jusqu'au 21

Écrit par le 4 juin 2026

décembre. L'allongement du délai de carence est également qualifié de fausse bonne idée, susceptible de réduire les arrêts courts au profit d'arrêts plus longs. L'exécutif envisage également de réduire l'indemnisation des arrêts maladie : un fonctionnaire en arrêt ne recevrait plus que 90 % de son salaire, contre 100 % à l'heure actuelle.

Le système français est pourtant déjà moins généreux que chez certains de nos voisins européens. En Allemagne, par exemple, les salariés en arrêt maladie touchent 100 % de leur salaire, et ce, jusqu'à six semaines, sans délai de carence. En matière de santé et de [sécurité au travail](#), la France ne fait pas non plus partie des meilleurs élèves européens. Comme le montre notre infographie, basée sur des [données](#) compilées par l'Organisation internationale du travail, la France a recensé un nombre important d'accidents du travail non mortels en 2023 : plus de 2 350 pour 100 000 travailleurs, soit plus de deux fois plus qu'en Islande, et presque quatre fois plus qu'à Singapour. Des 27 pays pour lesquels les données sont disponibles pour l'année 2023, seuls la Colombie, l'Argentine, la Turquie et le Luxembourg en avaient recensé plus. L'année précédente, seuls trois pays avaient comptabilisé plus d'accidents du travail non mortels que la France. Leur nombre était cependant moins important en 2023 que les trois années précédentes, au cours desquelles plus de 3 000 accidents du travail non mortels avaient été recensés en France pour 100 000 travailleurs.

De Valentine Fourreau pour Statista

Congés payés pendant l'arrêt maladie : fin du suspens

Ecrit par le 4 juin 2026



Floriane Guibert, avocate spécialisée en droit du travail et en propriété intellectuelle, revient sur la réforme des congés payés pendant l'arrêt maladie. Dans ce cadre, la fondatrice [du cabinet Law & Communication](#) évoque la consécration de nouveaux droits sociaux d'origine européenne au profit des salariés.

Le 10 avril 2024, au terme d'une saga judiciaire qui aura duré plus de six mois, une réforme majeure du droit social français a été adoptée. Cette réforme qui permet désormais aux salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle de cumuler des droits à congés payés vient mettre en conformité le droit français au droit européen. A la veille des élections européennes, cet épisode législatif démontre que l'Union européenne peut également être créatrice de droits au profit des salariés français, contrairement à ce qui est souvent affirmé.

Petit rappel de l'histoire

«Jusqu'à présent, en droit français, seuls les salariés en arrêt pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle acquéraient des droits à congés payés, et ce, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Les salariés en arrêt maladie pour maladie non professionnelle ne bénéficiaient pas de cet avantage. Toutefois, dans une série d'arrêts en date du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a jugé cette règle non conforme au droit de l'Union européenne qui impose aux Etats membre de garantir aux salariés un congé de quatre semaines par an au minimum, qu'ils soient en arrêt maladie ou non.

Ecrit par le 4 juin 2026

Vives inquiétudes des employeurs

Ces décisions avaient suscité la vive inquiétude des employeurs et nombre d'interrogations chez les professionnels du droit. Le Conseil Constitutionnel en était saisi au mois de novembre 2023, par la voie de deux questions prioritaires de constitutionnalité.

Il rendait sa décision le 28 février 2024 et confirmait que les dispositions visées étaient conformes à la Constitution française. Elles n'en restaient pas moins contraires au droit européen...

Peu avancé, le Gouvernement saisissait alors le Conseil d'Etat d'une demande d'avis consultatif portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie.

Le Conseil d'Etat rendait un avis détaillé le 13 mars dernier, sorte de vade-mecum de réforme à destination de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Adoption par l'Assemblée nationale

C'est bien l'adaptation de cet avis, sous la forme d'un texte législatif, que l'Assemblée nationale vient d'adopter le 10 avril 2024, consacrant définitivement, par 82 voix contre 53, le droit à congés payés des salariés en arrêt pour maladie non professionnelle.

Comme l'avait préconisé le Conseil d'Etat, ce droit est limité à l'acquisition de 4 semaines de congés payés contre 5 semaines pour les salariés en arrêt d'origine professionnelle.

Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise des congés payés, pour cause de maladie ou d'accident, pourra les reporter pendant un délai de 15 mois. Au terme de ce délai, les congés expireront définitivement.

Consécration de nouveaux droits sociaux au profit des salariés

Pour ce qui est des délais de recours, les salariés actuellement en poste auront 2 ans, à compter de la publication de la loi, pour réclamer leurs droits à congés payés.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la classique prescription triennale a été retenue, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans (Code du travail, art. L. 3245-1).

Il est ainsi mis fin à six mois d'insécurité et de circonvolutions juridiques ayant, chose rare, impliqué tour à tour les trois plus hautes juridictions de l'ordre judiciaire français et consacré de nouveaux droits sociaux au profit des salariés.

Covid-19 de l'enfant et arrêt de travail du

Écrit par le 4 juin 2026

parent-salarié



Suite au récent communiqué du gouvernement concernant le statut vaccinal des parents, de nombreux parents-salariés ont recherché des informations sur leurs possibilités de garde en cas de contamination de leur enfant par le Covid-19 ou de fermeture de classe pour cause sanitaire. Les [éditions Tissot](#) propose d'y voir plus clair dans ces règles applicables sujettes à diverses interprétations.

« Les salariés ayant un enfant testé positif au Covid-19 peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour personne cas contact identifiée par l'Assurance maladie s'ils ne peuvent pas télétravailler, explique les éditions Tissot, éditeur spécialiste du droit social. Ce dispositif concerne là-aussi les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge. »

« Cet arrêt est en principe de 7 jours. Le salarié bénéficie des IJSS (Indemnités journalières de la sécurité

Ecrit par le 4 juin 2026

sociale) et du complément employeur sans condition d'ouverture du droit et sans application des délais de carence jusqu'au 30 septembre 2021 (voir : [Arrêt de travail lié au Covid-19 : le régime dérogatoire est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021](#)). »

Quid des salariés vaccinés ?

« Toutefois, une difficulté se pose pour les salariés vaccinés. Ils n'ont en effet pas à s'isoler et ne sont pas identifiés comme cas contact. Peuvent-ils dès lors bénéficier d'un arrêt de travail ? A la lecture des textes, l'arrêt de travail peut aussi être accordé aux salariés dont l'enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle. Or un enfant positif au Covid-19 doit bien s'isoler. Ce dispositif semble donc applicable aux salariés vaccinés même s'ils ne sont pas eux-mêmes cas contact. »

« Le ministère du Travail a confirmé qu'un parent d'un enfant Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non, rappelle les éditions Tissot. Cela vaut pour un seul des deux parents lorsqu'il ne peut pas télétravailler. Il est précisé que la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières. Puis, d'ici un mois, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr. »