

LE CERTIFICAT MÉDICAL (PARTIE 1/2) Généralités et contenu

Le certificat médical a une importance primordiale dans les rapports de travail. En effet, il sert à prouver une incapacité de travail. Cette dernière entraîne l'obligation pour l'employeur de verser le salaire et peut prolonger le délai de congé, voire rendre un licenciement nul. La présente fiche juridique expose les généralités et approfondit le contenu ainsi que les raisons qui peuvent entacher la crédibilité du certificat médical.

Généralités

Le certificat médical n'est pas mentionné dans le Code des obligations (CO). Ainsi, il appartient à l'employeur de définir par contrat ou règlement dans quelles situations et à partir de quel jour il souhaite exiger un certificat médical. Les employeurs demandent généralement un certificat médical dès le 3^e jour de maladie. Il convient de préciser si les jours de week-end sont compris dans ce délai. Il est important que ce délai ne soit qu'une règle générale à laquelle l'employeur peut déroger dans certaines situations. En effet, lorsque l'incapacité tombe systématiquement sur un vendredi ou si elle se produit durant le délai de congé, l'employeur peut avoir un intérêt à pouvoir demander un certificat médical dès le premier jour d'incapacité. Dans ce cas, il précisera ces situations d'une manière générale dans le règlement ou donnera une instruction écrite dans le cas concret (par exemple lors d'un licenciement).

Contenu

Comme mentionné, le CO ne règle pas le certificat médical. Selon le code de déontologie de la fédération des médecins suisses (FMH), le certificat médical doit contenir le but visé, la date et le nom du destinataire. L'employeur a également besoin de savoir si l'incapacité de travail est due à une maladie ou à un accident, depuis quand elle existe et jusqu'à quand elle va probablement durer. Si le médecin ne peut pas se prononcer sur la fin de l'incapacité, il est tenu d'indiquer la date du prochain rendez-vous médical. Il convient de savoir que l'incapacité de travail se juge toujours en fonction du poste concret, ce qui oblige le médecin à connaître la situation professionnelle du patient. En cas d'incapacité partielle, le certificat doit mentionner les tâches qui sont affectées par l'incapacité. De plus, le certificat doit préciser si la capacité de travail réduite est exprimée en fonction d'un temps plein ou du taux d'occupation effectif de l'employé et si elle se réfère à la durée du travail ou au rendement (par exemple temps de travail à 100% avec un rendement de 50%, ou temps de travail à 50% avec un plein rendement).

En cas de certificat imprécis ou incomplet, l'employeur peut demander des informations supplémentaires au travailleur ou au médecin. Les questions doivent se limiter au strict nécessaire, c'est-à-dire aux questions en lien avec le travail. A moins d'avoir été explicitement délié du secret professionnel, le médecin ne divulguera pas le diagnostic médical et le travailleur ne peut pas être contraint de le communiquer.

Moyen de preuve

Bien qu'une incapacité de travail puisse aussi être prouvée autrement, par exemple sur la base de témoignages, le certificat médical reste le moyen de preuve le plus courant. Comme tout moyen de preuve, il peut être plus ou moins crédible. Bénéficiant en principe de la présomption de l'exactitude, il peut néanmoins être contesté sur la base de doutes sérieux.

En effet, l'employeur peut notamment douter de la véracité du certificat dans les situations suivantes:

- Comportement du travailleur: un employé incapable de travailler n'est pas obligé de rester à la maison. Cependant, il doit s'abstenir de toute activité incompatible avec l'incapacité de travail. Ainsi, il a par exemple été jugé qu'un chauffeur de camion en arrêt de travail pour cause de maux de dos ne pouvait pas faire le trajet Bâle-Hanovre-Bâle ou qu'un travailleur arrêté pour douleurs aux genoux ne pouvait pas rénover le toit de sa maison.
- Certificat dépourvue de conclusions objectives: un certificat médical basé uniquement sur les dires non-vérifiables du travailleur devrait être signalé en tant que tel.
- Date de l'incapacité: une incapacité intervenant juste après un licenciement ou à une période pour laquelle l'employé n'a pas obtenu de vacances peut justifier certains doutes.
- Caractère rétroactif du certificat.

Il convient de relever qu'un juge peut également mettre en doute un certificat médical. Ainsi, lors d'un procès, l'employeur a tout intérêt à produire tous les éléments (témoignages, titres, expertises, etc.) lui permettant d'entacher la crédibilité du certificat médical.