

LE CERTIFICAT MÉDICAL (PARTIE 2/2) Que faire en cas de doute?

La présente fiche juridique traite du médecin de confiance, des conséquences d'un faux certificat médical ainsi que des certificats médicaux délivrés suite à une téléconsultation.

Médecin de confiance

Si l'employeur doute de la véracité du certificat médical, il peut faire examiner son travailleur par un médecin de confiance. Ce dernier peut être choisi librement par l'employeur, qui en supporte les frais. Le médecin de confiance est lié par le secret médical et ne pourra communiquer à l'employeur que les informations nécessaires pour l'exécution du contrat de travail (durée et degré de l'incapacité de travail, maladie ou accident, précisions concernant l'incapacité partielle).

En principe, le devoir de fidélité impose au travailleur d'honorer le rendez-vous avec le médecin de confiance même en l'absence de clause contractuelle ou réglementaire y relative. Cependant, il est conseillé à l'employeur de prévoir explicitement dans ses contrats et règlements qu'il se réserve le droit de recourir à un examen effectué par un médecin de confiance. Si le travailleur refuse l'examen médical, son incapacité de travail risque de ne pas être considérée comme suffisamment prouvée et il lui incombera d'en supporter les conséquences.

En cas de contradiction entre le certificat médical établi par le médecin du travailleur et celui établi par le médecin de confiance, les tribunaux pondèrent les deux documents. Ils prennent par exemple en compte le caractère rétroactif de l'un des certificats, les compétences des médecins, l'étendue des examens médicaux, etc.

Conséquences d'un faux certificat

Le certificat médical constitue un document qui a valeur de titre au sens du Code pénal (CP). Ainsi, un médecin délivrant un faux certificat médical peut être puni d'une peine privative de liberté de 3 ans au plus ou d'une peine pécuniaire (art. 318 CP). De plus, il agit contrairement au Code de déontologie de la fédération des médecins suisses (FMH). Les infractions peuvent être dénoncées à la FMH par des tiers tels que l'employeur et seront passibles de diverses sanctions (blâme, amende jusqu'à 50'000 francs, retrait du titre FMH, communication à la direction de la santé publique ou aux organes d'assurance-maladie concernés, etc.).

Le travailleur utilisant intentionnellement un faux certificat médical est également punissable pénalement. Si l'employeur réussit à prouver l'absence d'incapacité de travail, son obligation de payer le salaire s'éteint et il peut demander le remboursement des salaires indûment payés.

Certificats médicaux suite à une téléconsultation

Le centre de télémédecine Medgate délivre depuis 2014 des certificats d'incapacité de travail suite à une téléconsultation. Après une phase de test, le projet a été jugé concluant et a été introduit de manière définitive. Il a pour but d'éviter les visites médicales inutiles et ainsi de réduire les coûts de santé.

Le médecin de Medgate peut uniquement attester des incapacités de travail totales, au nombre d'au maximum deux par patient et par année civile, intervenant durant les rapports de travail non résiliés. Dans un premier temps, l'incapacité attestée ne peut excéder 3 jours. Si cela est médicalement nécessaire, elle pourra être prolongée une seule fois de 2 jours.

Il convient de relever que le certificat médical délivré par Medgate n'est valable comme preuve de l'incapacité de travail que si l'employeur l'accepte. Ce dernier garde le droit d'exiger un certificat d'incapacité de travail basé sur une consultation physique.

Conseils

A défaut de base légale, il est recommandé à l'employeur de traiter du certificat médical dans son règlement. Il convient de régler à partir du combienième jour de maladie le certificat doit être fourni en principe et d'en préciser les exceptions (par exemple durant le délai de congé). L'employeur indiquera également le délai durant lequel le certificat doit lui parvenir après le début de l'incapacité, ainsi que les informations que ce document doit contenir. Pour finir, il se réservera le droit de faire examiner le collaborateur par un médecin de confiance.