

WilhelmGilliéron

AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 30 septembre 2018

Le certificat médical sous l'angle du droit du travail : exigences de base et indications

Bien que le certificat médical ne soit pas mentionné aux articles 319 à 362 CO relatifs au contrat de travail, il est de plus en plus au centre de la discussion dans les litiges entre employés et employeurs.

D'un point de vue du droit du travail, la loi (que ce soit le CO ou la Loi sur le travail, à l'exception du cas de l'employée enceinte ou qui allaite) ne pose en effet aucune exigence quant à la forme et quant au contenu du certificat médical. Le médecin qui établit le certificat est cependant soumis au Code de déontologie de la FMH qui pose certaines règles. Ainsi, si le certificat médical n'est pas règlementé par la loi, sur la base notamment du Code de déontologie de la FMH, les auteurs suisses ont posé des exigences de base et des indications spécifiques relatives au certificat médical (l'auteur soussigné se réfère principalement à la contribution de Me Mercedes Novier, « Le Certificat médical dans les relations de travail » in « Les certificats dans les relations de travail », CERT, Schulthess, 2018, p. 76 à 138 et les auteurs cités par celle-ci).

Ces exigences de base sont les suivantes :

- Le médecin ou le professionnel de la santé qui établit le certificat doit se fonder sur ses constatations personnelles. L'auteur du certificat doit donc avoir examiné personnellement l'employé et avoir constaté personnellement son état de santé ;
- Le certificat doit attester uniquement de faits médicaux objectifs. Ainsi, à titre d'exemple, le médecin ne doit pas mentionner dans le certificat que l'employé est victime de mobbing car il ne s'agit pas d'une constatation médicale (TF 8C_663/2014 ;
- Le certificat doit être conforme à la vérité. Le certificat ne doit donc pas être un certificat de complaisance ;
- Le certificat doit respecter le secret professionnel et médical. Ainsi, si le certificat doit mentionner une incapacité pour cause de maladie, il n'a pas à donner plus d'information sur la santé de l'employé et donc sur sa maladie ;
- Le certificat doit respecter la loi fédérale sur la protection des données (LPD). A ce titre, l'auteur soussigné renvoie à l'article de Me Anne Dorthe « Le certificat médical sous l'angle de la Loi fédérale sur la protection des données : une donnée sensible ? » sur le site de WILHELM Avocats SA.

S'agissant des indications spécifiques, il s'agit des suivantes :

- Le certificat doit permettre d'identifier l'employé. Il doit donc indiquer le nom, le prénom et la date de naissance de celui-ci ;
- Le certificat doit indiquer si l'incapacité est liée à une maladie ou à un accident. Cependant, comme mentionné ci-dessus, aucun autre détail ne doit être donné. Le certificat ne doit donc pas contenir un diagnostic ;

- Le certificat doit mentionner le degré de l'incapacité de travail. Ce degré doit se comprendre en relation avec un taux d'activité à 100%. Ainsi, une incapacité à 50% l'est par rapport à un taux d'activité à 100% ;
- Le certificat doit contenir la date du début et de la fin de l'incapacité. Un certificat indiquant une incapacité pour une durée illimitée n'est pas acceptable. L'auteur du certificat doit en effet revoir et réévaluer régulièrement l'état de santé de l'employé. Il est important de noter que le certificat médical rétroactif, soit un certificat délivré a posteriori, soit en d'autres termes après l'incapacité, peut être sujet à caution. Sauf cas exceptionnel, les auteurs suisses considèrent que le certificat médical ne doit pas être rétroactif sur une trop longue journée, soit sur plus de 3 jours ;
- Le certificat doit bien évidemment contenir la date de son établissement. La date doit être celle du jour où le certificat est établi. Si le certificat est antidaté, il peut constituer un faux dans les titres ;
- Le certificat doit également contenir la signature et le timbre du médecin. Les coordonnées complètes du médecin et sa spécialité doivent figurer sur le certificat.

Les exigences de base et les indications spécifiques devant être incluses dans le certificat médical étant posées, se pose bien évidemment la question de la contestation du certificat par l'employeur. A ce titre, il est important de noter que le certificat médical est un moyen de preuve comme un autre. En d'autres termes, il ne vaut pas preuve absolue de l'incapacité de l'employé.

Si l'employeur conteste le certificat médical, il doit tout de suite en informer l'employé et il peut exiger que celui-ci soit examiné par un autre médecin. Ce médecin peut être un médecin-conseil de l'entreprise ou un médecin externe choisi par l'employeur. Bien évidemment, les frais en relation avec ce nouvel examen doivent être pris en charge par l'employeur.

Il est cependant important de garder à l'esprit que le médecin, même choisi par l'employeur, reste lié par le secret professionnel et médical. Ainsi, son rôle se limitera très souvent à confirmer l'incapacité de travail et le degré d'incapacité ou les infirmer et il ne pourra pas donner de détails sur la maladie et/ou poser un diagnostic.

Ainsi, par expérience, les employeurs demandant à leur employé de subir un examen auprès d'un médecin choisi ressentent très souvent une certaine frustration, mais cela a l'avantage certain de lever les doutes de l'employeur et de montrer aux employés que le certificat médical n'est une preuve absolue et peut être remis en cause dans certaines circonstances.

WILHELM Avocats SA, Me Sandra Gerber, 01.10.2018

Source :

<https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/le-certificat-medical-sous-langle-du-droit-du-travail-exigences-de-base-et-indications/>