

Incapacité de travail sous la loupe

En pratique, il suffit d'un certificat médical pour attester d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Mais quels sont les droits et les devoirs de l'employé quand l'employeur met en doute le bien-fondé du congé maladie?

Le certificat médical est la preuve fournie par l'employé d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Le certificat médical doit fournir des informations concernant le début, la durée et le pourcentage de l'incapacité de travail. Un salarié est considéré en incapacité de travail lorsqu'il ne peut plus effectuer les tâches qui lui sont contractuellement attribuées ou lorsqu'il n'est plus possible de les lui confier. Le Code des obligations définit les protections dont l'employé jouit durant son incapacité de travail, notamment en matière de versement du salaire, de licenciement et de prolongation de la période d'essai.

Les cas d'abus

On parle d'utilisation abusive du certificat médical lorsque l'employé bénéficie d'un salaire de manière usurpée, lorsqu'il n'y a pas d'incapacité, totale ou partielle, de travail. Lorsque le salarié ne présente pas les troubles ou le tableau clinique indiqués ou fait de fausses déclarations sur ses troubles physiques ou psychiques sur son lieu de travail. Autre abus: l'obtention d'une incapacité de travail avec effet rétroactif. Dans tous les cas, l'effet rétroactif ne devrait pas dépasser une semaine.

Du côté de l'employeur

Si l'employeur met le certificat médical en doute, il peut exiger que l'employé fasse un nouveau contrôle auprès du médecin de l'entreprise (aux frais de l'employeur dans un premier temps). Il est clair que le médecin de l'entreprise est aussi tenu au secret et que son diagnostic est soumis au secret médical. Le médecin peut toutefois donner des informations dans la mesure où l'employé le libère du secret professionnel. Si l'employé refuse de consulter le médecin de l'entreprise, il perd son droit au salaire. L'utilisation abusive avérée du certificat médical peut annuler les protections dont l'employé jouit en cas de réelle incapacité de travail. A savoir: le non versement ou la suspension du salaire, le licenciement ou la non-compensation de jours de congé durant lesquels l'employé prétend avoir été malade. En fonction de la gravité de l'abus, l'employeur peut également prendre des mesures disciplinaires contre son employé. Si l'employeur considère que la gravité de l'abus exclut toute poursuite de la collaboration entre les deux parties, il peut résilier le contrat de travail en respectant le délai légal ou avec effet immédiat pour «justes motifs» selon l'art. 337 CO.

Barbara Pfister / trad: cs