



Article scientifique

Article

2014

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

Certificat médical d'incapacité de travail lorsque l'incapacité varie selon
l'occupation (certificat "à géométrie variable")

Ducor, Philippe

How to cite

DUCOR, Philippe. Certificat médical d'incapacité de travail lorsque l'incapacité varie selon l'occupation (certificat 'à géométrie variable'). In: La Lettre de l'AMG, 2014, n° 2.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:41885>

Certificat médical d'incapacité de travail lorsque l'incapacité varie selon l'occupation (certificat «à géométrie variable»)

Dans leur pratique, les médecins sont régulièrement amenés à délivrer des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail de leurs patients. Dans la plupart des cas, le patient n'a qu'un employeur et la délivrance du certificat d'incapacité de travail ne pose aucune difficulté particulière. Elle consiste uniquement à attester de l'incapacité, totale ou partielle, du patient à travailler pour des motifs de santé.

Il en va différemment lorsque le patient occupe plusieurs postes à temps partiel, et que l'incapacité se limite à l'un de ces postes. La situation se complique encore lorsque l'incapacité n'est pas due à la nature objective dudit poste et aux tâches exigées du patient, mais à des motifs relationnels entre le patient et ses collègues ou ses supérieurs hiérarchiques.

Après avoir rappelé les enjeux du certificat médical d'incapacité de travail dans le cadre de la relation entre l'employeur et le travailleur/patient (1), nous exposerons les devoirs et les risques du médecin qui délivre un certificat médical (2). Nous nous attarderons ensuite sur la possibilité pour le médecin de délivrer un certificat médical d'incapacité de travail à «géométrie variable», et les conséquences de celui-ci (3).

1. Enjeux d'un certificat médical d'incapacité de travail en général

En cas d'empêchement de travailler pour maladie ou accident, il appartient au travailleur de prouver son empêchement s'il entend toucher son salaire. Il recourt dans la plupart des cas au certificat médical d'incapacité de travail que lui remet son médecin¹.

Le certificat médical n'est pas **un moyen de preuve absolu**, mais il pose une **présomption d'exactitude**. L'employeur ne peut le mettre en doute que pour des raisons sérieuses².

L'employeur est notamment en droit de faire vérifier, à ses frais, l'exactitude du certificat médical en demandant à un médecin-conseil de confirmer l'existence et le degré de l'empêchement supposé du travailleur³. En raison du secret professionnel s'imposant au médecin-conseil, l'employeur ne peut exiger aucune information autre que l'aptitude du travailleur à remplir son poste.

En cas de litige entre l'employeur et le travailleur, les tribunaux prendront le plus souvent en compte le certificat médical pour retenir l'existence d'un empêchement du travailleur.

2. Devoirs et risques pour le médecin-traitant

Le rôle du médecin-traitant n'est pas sans importance puisque c'est le plus souvent sur la base du certificat médical qu'il délivrera que sera retenue l'existence d'un empêchement.

Par conséquent, le médecin-traitant ne délivrera un certificat médical d'incapacité de travail que si, après avoir examiné son patient, il a la conviction que le poste occupé par celui-ci met en danger sa santé.

Lorsqu'il rédige le certificat médical, le médecin-traitant devra garder à l'esprit les exigences liées au secret professionnel et les éventuelles conséquences pénales en cas de faux certificat médical.

Le **secret professionnel** impose au médecin de se limiter à attester l'incapacité de travail du patient, en indiquant le degré de cette incapacité et précisant éventuellement si l'incapacité est d'origine malade ou accidentelle⁴. Il ne donnera aucune autre indication sur l'origine de l'incapacité, ni le diagnostic⁵.

Le médecin doit en outre prendre garde de ne pas attester un fait contraire à la vérité. En effet, l'article 318 du Code pénal sanctionne la délivrance par un médecin d'un faux **certificat médical**⁶. Il

s'agit d'un cas particulier de faux dans les titres qui constitue une infraction pénale. Le médecin encourra une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire s'il a agi intentionnellement. La peine sera une amende s'il a agi par négligence. Cette disposition a essentiellement pour but de protéger les intérêts des assureurs ou employeurs qui seront tenus de fournir une prestation au patient sur la base du certificat médical, voire ceux du patient si le médecin atteste d'une capacité de travail qui en réalité est inexistante⁷.

3. Certificat médical d'incapacité de travail à «géométrie variable»

Lorsqu'un travailleur occupe plusieurs postes distincts au sein de la même entreprise ou au sein d'entreprises différentes, il peut arriver que son incapacité ne touche qu'un seul de ces postes. Si l'incapacité pour l'un des postes est causée par la nature objective du travail, par exemple lorsque l'un des postes implique le maniement de charges lourdes mais pas l'autre et que le patient est limité dans sa capacité physique, le médecin délivre un certificat médical pour le seul poste pénible. On peut alors parler de certificat «à géométrie variable». Le patient reste capable d'occuper l'autre poste. Cette situation ne pose pas problème, car le médecin est apte à apprécier de manière objective la capacité de travail du travailleur pour des raisons physiques ou physiologiques.

Si l'incapacité du travailleur pour l'un des postes est liée à des motifs relationnels, par exemple le travailleur ne peut pas travailler avec tel ou tel collègue ou sous les ordres de son supérieur actuel, l'appréciation d'incapacité de travail du médecin est nécessairement subjective, partant discutable. En effet, son appréciation repose essentiellement sur les déclarations du patient à son médecin, sans que celui-ci n'ait entendu ou ne connaisse les collègues, supérieurs hiérarchiques ou employeur de son patient. Des indices (écrits, etc.) peuvent toutefois l'aider.

Dans cette hypothèse, certains auteurs estiment que, compte tenu de son caractère subjectif, le certificat médical ne vaut pas davantage qu'une simple allégation du travailleur et ne constitue donc pas un moyen de preuve de son empêchement de travailler⁸. Bien que cette approche nous paraisse sévère et minimiser l'expertise du médecin, elle doit être prise en compte.

L'employeur pourra quant à lui refuser de payer le salaire en arguant du fait qu'il ne s'agit pas d'un cas d'incapacité de travail, mais d'une simple mésentente avec l'employeur, hypothèse dans laquelle on ne peut pas exclure une faute du travailleur puisqu'il garde une capacité résiduelle de travailler pour un autre poste⁹.

Enfin, un travailleur en incapacité de travail est en principe protégé contre les licenciements (art. 336c al. 1 let. c CO). Le congé donné pendant une période d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident est nul. Cette protection est justifiée par le fait qu'un travailleur en incapacité de travail n'est pas en mesure de se trouver un autre poste, et doit donc être protégé contre les congés pendant cette période. Or, certains auteurs estiment qu'en cas d'incapacité à géométrie variable, le travailleur est en mesure de se trouver un nouveau travail pendant son incapacité partielle, et qu'il n'y a dès lors pas de raison de le protéger contre les congés en temps inopportun¹⁰.

4. Conclusion

La délivrance d'un certificat médical à géométrie variable pour des motifs relationnels n'est pas exclue en droit suisse, même si elle reste problématique et controversée en doctrine. Le Tribunal fédéral n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur la question.

En tout état, le médecin qui décide de délivrer un tel certificat médical devra respecter le secret professionnel en restant concis, et s'assurer que le certificat n'est pas contraire à la vérité. Il doit savoir que son certificat peut être remis en cause, et doit être prêt à le défendre par des éléments objectifs dans la mesure où ceux-ci existent.

Il est également recommandé que le médecin attire l'attention de son patient sur le fait que son employeur est habilité à procéder à une contre-visite médicale, et surtout que, vu la capacité de travail résiduelle, selon certains auteurs le patient pourrait être licencié faute d'être protégé contre les licenciements en temps inopportun.

Prof. Philippe Ducor

Avocat conseil de l'AMG

¹ JAR 2008 p. 364.

² AUBERT, *Commentaire romand*, Bâle, 2003, N. 16 ad art. 324a CO; JAR 1997 p. 132; JAR 2008 p. 364.

³ WYLER, *Droit du travail*, Berne, 2002, p. 162.

⁴ Cette dernière précision poursuivant un but essentiellement asséculoologique.

⁵ GEISER/MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 2. Auflage, Berne, 2012, § 433c. Il peut toutefois arriver que le patient demande au médecin-traitant de lui délivrer un certificat détaillé sur son état de santé. Pareil document aura généralement un but autre que celui d'attester une incapacité de travail auprès de l'employeur.

⁶ GEISER/MÜLLER, *op. cit.*, § 433b.

⁷ Arrêt du TF du 13 mai 2008, 6B_152/2007.

⁸ AUBERT, *Quand l'incapacité varie* in *Le Temps*, édition du 15 novembre 2013.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*.