

12. février 2021 **DROIT DU TRAVAIL** 7 min

# User (sans abuser) d'un certificat médical

PAR **JULIE MÜLLER**

Dopées par la pandémie, les consultations qui débouchent sur un arrêt de travail sont légion. Zoom sur les bonnes pratiques lorsque l'on reçoit son certificat médical.

[#santé](#)

[#employeurs](#)

[#employés](#)



Près d'un tiers des visites médicales débouchent sur la remise d'un certificat d'arrêt de travail.

Crédits: Pexels

Tandis que certains en abusent, d'autres n'osent pas le brandir de peur de se faire mal voir... mais finalement, que savons-nous concrètement du certificat médical? Cette attestation (généralement dégainée pour des arrêts de travail) s'utilise à tort et à travers, et ce d'autant plus depuis l'arrivée du Covid-19. Pourtant elle a un coût. Pour le moment encore assumée par l'assurance obligatoire des soins, la facture de chaque consultation pèse lourdement sur les finances et pourrait tôt ou tard ne plus être prise en charge, comme l'indique [un rapport du Conseil fédéral d'octobre dernier](#).



La cause d'une surexploitation de ce document? Un manque d'information. Encore trop souvent, des questions banales restent en suspens et encouragent la consultation inutile (près d'un tiers des visites médicales débouchent sur la remise d'un certificat d'arrêt de travail). Alors quand, quoi et comment fournir ce fameux papier à son patron? Un dossier spécial publié ce mois-ci par [WEKA](#) ("Le Certificat médical en 43 questions") ainsi que l'avocat et conseiller d'entreprises [Pierre Matile](#), également fondateur de l'étude [CJE](#) à Cortaillod (NE), nous éclairent sur le sujet.

---

## **Pourquoi un certificat médical est-il si important?**

Tout contrat de travail stipule que l'employeur a deux obligations fondamentales, celle de fournir du travail et celle de verser un salaire à son employé-e, ce dernier ayant pour impératif légal fondamental de travailler. Lorsque l'employé-e ne peut plus travailler pour une cause inhérente à sa personne, telle que la maladie ou l'accident, il se soustrait à son obligation et doit donc fournir la preuve de son incapacité non fautive de travail. Le certificat médical étant le document le plus utilisé pour attester de son incapacité de travail et ainsi continuer à percevoir son salaire ou être indemnisé.

---

## **La crise sanitaire liée au covid-19 a-t-elle décuplé son importance?**

Oui, les risques de contagion étant démultipliés, chaque symptôme chez un employé fait l'objet d'une attention plus poussée qu'à l'accoutumée. De plus, l'Office fédéral de la santé publique a édicté une liste de personnes vulnérables face à ce virus. Ainsi, selon l'activité exercée, toute personne considérée comme vulnérable par son médecin peut

être déclarée inapte à travailler et si l'employeur le demande, se doit de fournir un certificat médical pour l'attester.

---

## **Lorsqu'un certificat médical est fourni, quelles sont les obligations de l'employé-e?**

Tandis que l'employeur a l'obligation d'indemniser son collaborateur, l'employé-e doit quant à lui prouver son incapacité de travailler. La loi n'indique pas comment le faire, l'employé-e doit donc être attentif aux conditions générales de l'assurance ou celles présentes dans le contrat de travail.

---

## **Un certificat médical délivré en ligne, par télémédecine, est-il valable?**

La télémédecine a été prévue en priorité pour délivrer des ordonnances et non pas pour établir des certificats médicaux. Néanmoins, il est possible d'en obtenir par ce biais-là et de s'en servir comme attestation. Si l'employeur refuse de reconnaître les certificats médicaux sans que le médecin ait vu la personne (le risque de fraude étant plus grand si le médecin ne rencontre pas le patient), il doit clairement l'indiquer dans le contrat de travail.

---

## **Si je suis incapable de me rendre à mon travail pour x raisons (blessure, maladie, quarantaine) mais que je peux télétravailler, puis-je faire valoir mon certificat médical pour ne pas travailler?**

Si mon travail m'oblige à me déplacer, le certificat est valable. Au contraire, si mon travail peut tout à fait être réalisé depuis chez moi, le certificat n'est alors plus valable.

---

## **L'employeur peut-il contester un certificat médical?**

Oui, si le certificat peut en principe être considéré comme fiable, en cas de doutes importants, l'employeur peut le contester et demander à un médecin-conseil (de l'entreprise) ou à celui de l'assurance de le contrôler par mesure de précaution. Si le collaborateur refuse une nouvelle évaluation de son état de santé, l'employeur doit avoir

précisé dans le contrat de travail les conséquences qui peuvent en découler (non reconnaissance de l'incapacité de travail, refus de prester de l'assurance, etc.).

---

## **A partir de quelle durée d'absence faut-il fournir un certificat médical?**

Tout d'abord, l'obligation d'annoncer l'incapacité de travail se fait dès le moment où l'employé-e ne peut plus travailler afin que l'employeur puisse prévoir des forces de travail en remplacement. Ensuite, le collaborateur a généralement entre 2 et 3 jours pour se rendre chez son médecin afin d'évaluer son état de santé. Depuis la pandémie, certains employeurs l'ont étendue à 5 jours sur recommandation des autorités afin de limiter les risques de contagion. En ce qui concerne, la durée dont dispose un employé pour fournir le certificat médical à son entreprise, aucune disposition légale n'impose de règle spécifique. Il faut alors consulter les clauses de l'assurance ou son contrat de travail.

---

## **Que faut-il mentionner impérativement dans le certificat médical?**

- La *cause de l'incapacité* (maladie ou accident). De cette manière, l'employeur pourra s'adresser à l'assurance maladie ou accident.
  - Le *taux d'incapacité* puisque se pose alors la question des personnes qui travaillent à temps partiel et qui se retrouvent, par exemple, avec des taux d'incapacité de 50%.
  - La *durée prévisible de l'incapacité*, qui est très importante pour l'employeur afin de pourvoir ou non au remplacement selon la durée. L'employeur peut d'ailleurs contacter le médecin ayant délivré le certificat afin d'en savoir plus sur cette durée.
- 

## **Puis-je invoquer le secret médical afin de cacher le motif de mon incapacité à mon employeur?**

Oui, le médecin n'a pas le droit d'indiquer la raison de l'incapacité à l'employeur. La décision revient à l'employé. Seule la mention du motif (accident, maladie, rechute et maternité) est possible et nécessaire. Une exception peut être faite si le collaborateur délègue son médecin du secret médical et autorise l'employeur à le contacter pour en savoir plus sur l'état de santé de son employé.

---

## **Quels risques prend un-e employé-e quand il/elle présente trop souvent des certificats médicaux à son employeur?**

Trop est une notion floue mais l'employeur qui renvoie son employé-e pour cette raison prend le risque d'être accusé de licenciement abusif et ainsi être condamné à verser une indemnité pouvant aller selon les circonstances jusqu'à 6 mois de salaire. L'employé-e est, d'une certaine façon, protégé.

---

## **Comment un employeur peut-il prévenir des risques d'abus?**

Si l'employeur reçoit des certificats qu'il suspecte être de complaisance de la part d'un même médecin, il peut imposer à ses employé-e-s d'aller voir un autre médecin (aux frais de l'employeur).

---

## **Pourquoi existe-t-il si peu de dispositions légales concernant le certificat médical qui est un outil utilisé fréquemment?**

Les règles juridiques sont peu nombreuses afin de privilégier la prévention plutôt que la sanction. L'employeur dispose d'une grande marge de manœuvre avec son contrat de travail et peut se permettre d'y inscrire de multiples clauses pour limiter les risques de conflits avec ses employé-e-s. Des mentions clairement établies permettent ainsi de prévenir les diverses situations et ainsi éviter toute source de malentendus à venir. Il convient également de mentionner que les médecins exercent une activité soumise à autorisation et qu'ils sont par ailleurs soumis aux règles de la profession.

---

WEKA Business Dossier



# **Le Certificat médical en 43 questions**

**Aspects pratiques, juridiques et conseil d'experts**

