

## ■ Guide de gestion des certificats médicaux //

Gérer les maladies ou les accidents est un défi autant pour les employeurs que pour les médecins. Les uns comme les autres portent une lourde responsabilité. Un échange efficace entre eux et une coopération étroite entre toutes les parties concernées est dès lors indispensable.

La vue d'ensemble ci-après s'entend comme recommandation et présente les exigences à poser à l'égard des certificats médicaux.

### Exigences à l'égard des certificats médicaux

Les certificats médicaux sont normalement exigés après trois jours d'absence. De nombreux contrats et conventions collectives de travail contiennent des précisions en ce sens. La durée peut cependant être adaptée vers le haut ou vers le bas. En principe, les employeurs peuvent donc exiger un certificat d'incapacité de travail déjà à partir du premier jour d'absence pour cause de maladie.

Pour être valable, un certificat médical doit généralement être muni d'une date ainsi que du timbre et de la signature manuscrite du médecin traitant.

### Certificats avec effet rétroactif

Les certificats rétroactifs sont admis à titre exceptionnel, mais leur effet rétroactif ne devrait pas dépasser une semaine. En tant qu'employeur, vous pouvez insister que le certificat médical attestant avec effet rétroactif l'incapacité de votre employé contienne au minimum les informations suivantes:

- date de la rédaction du certificat
- date de la consultation (début du traitement)
- durée de l'incapacité de travail

### Incapacité de travail de durée indéterminée

En tant qu'employeur, vous pouvez exiger du médecin qu'il vous communique la durée minimale de la maladie. Cela est particulièrement important lorsqu'un certificat atteste une incapacité de travail de durée indéterminée. Si le médecin ne donne pas d'indication quant à la durée minimale, il doit soit communiquer la date de la prochaine consultation, soit fixer une date pour réévaluer le cas ou fixer la marche à suivre. En cas de problèmes, il est recommandé de prendre contact avec le médecin traitant ou le médecin-conseil.

### Certificats médicaux détaillés

Dans la pratique, l'interprétation de certificats médicaux peut être source de problèmes parce que, souvent, leur contenu ne parle pas aux employeurs et le rapport avec l'activité de l'employé fait défaut. Des certificats médicaux détaillés permettent d'y remédier. Les employeurs qui demandent un tel certificat doivent alors fournir une description concrète de l'activité exercée par la personne concernée.

L'idée derrière le certificat médical détaillé est d'aider l'employeur à évaluer la situation lorsque l'évolution d'une maladie s'avère plus complexe. Ce document permet notamment de mieux juger si et le cas échéant comment la personne concernée peut être employée dans l'entreprise. Estimer la durée de la perte de travail devient

également plus simple avec un certificat médical détaillé. En même temps, les employés peuvent continuer d'exercer leur activité même s'ils ne sont pas entièrement opérationnels.

Le fait de coordonner ainsi la coopération contribue à réduire les pertes de travail ainsi que les coûts et favorise la guérison, puis la réintégration professionnelle des personnes touchées.

Vous trouverez sur le site [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) des modèles pour les documents suivants:

- Certificat médical simple
- Description du poste de travail

## Contrôle médical par un médecin-conseil

S'il y a des raisons de douter d'un certificat ou d'une incapacité de travail, vous pouvez exiger de votre employé qu'il se soumette à un contrôle médical par un médecin-conseil. Cela vaut également si l'employé s'est engagé en ce sens dans son contrat de travail. Le médecin-conseil est cependant soumis à l'obligation de garder le secret médical. Sans dispense de l'employé libérant le médecin du secret professionnel, ce dernier peut uniquement communiquer à l'employeur s'il y a incapacité de travail et à quel degré, si la cause de celle-ci est un accident ou une maladie et dans quelles conditions l'on peut envisager pour l'employé une activité adaptée dans son ancien cadre de travail.

Il est impossible de forcer un contrôle médical par un médecin-conseil si l'employé le refuse. Mais ce dernier doit alors assumer les conséquences d'un refus injustifié. Si l'employé persiste dans son refus malgré un avertissement de l'employeur, ce dernier peut prononcer la résiliation immédiate des rapports de travail. Un moyen à n'utiliser qu'en dernier recours, dans une situation incontestée et prouvable.